

I . INTRODUÇÃO

O assédio moral foi descoberto recentemente por estudiosos no mundo todo e acabou se tornando fonte de vários estudos e pesquisas que tinham por finalidade identificar as peculiaridades básicas da matéria, seu campo de incidência, e todas as suas vertentes, para determinar qual o melhor modo de agir diante deste mal.

Por assédio entende-se todo ataque repetitivamente desempenhado contra determinado indivíduo com o objetivo de afeta-lo psicologicamente de tal maneira que o resultado seja o afastamento do grupo social em que vivam. Esses ataques acontecem sutilmente a cada dia, fazendo com que a vítima somente se de conta do que esta vivendo quando já está desarmada e abalada não conseguindo reagir contra ou buscar ajuda profissional.

Esse fenômeno pode ser incrivelmente devastador em qualquer meio social, mais é nas relações de trabalho que sua incidência se torna ainda mais perigosa.

Isso porque, é o trabalho a fonte de dignificação do homem, é através dele que o indivíduo consegue auferir seu sustento e de sua família e consegue se afirmar perante a sociedade como detentor de determinada profissão. É no trabalho que passamos grande parte do tempo diário, por isso a convivência agradável com os colegas e um ambiente saudável são determinantes para a obtenção da realização profissional tão almejada nos tempos atuais.

Ocorre que esse ambiente laboral vem cada vez mais sendo minado pela ganância capitalista, sendo que o principal objetivo tornou-se a obtenção de lucro. As empresas transformaram a mão de obra laboral em um produto de descarte, criando um aglomerado de desempregados sujeitos a se submeterem a qualquer situação por um emprego.

Nesse cenário competitivo o lado humano é deixado de lado para então dar lugar à impessoalidade e ao individualismo, sem, contudo abrir mão da sutileza das atitudes. É nesse ambiente que o assédio moral se desenvolve.

Para evitar a incidência dessa prática, que vem se tornando comum nas empresas, é necessário a existência de estudos capazes de delinear os parâmetros

desse fenômeno, com fito de impedir sua disseminação e de demonstrar como agir diante dele.

Busca-se, assim, por meio deste trabalho estudar o assédio moral laboral na sua vertente histórica, sua descoberta no mundo e no nosso país, e também, como é conceituado, suas principais características, como se desenvolve nos meios sociais, quem são os sujeitos, quais as reações das vítimas, identificar as formas de manifestação do acoso psíquico no local de trabalho, tudo para aprender como lidar com ele no âmbito trabalhista, como prevenir, a quem recorrer e quais as atitudes buscadas para punir os sujeitos assediadores.

As pessoas vítimas dessa conduta odiosa são afetadas de forma intensa em seu psicológico, se tornam depressivas, desacreditadas, suas reações são, na maioria dos casos, o pedido de demissão, a licença para tratamento de doença e até mesmo, a aposentadoria, o que representa para elas uma derrota diante a situação vivida.

Para cada vertente do assédio há uma medida a ser tomada. No caso do pedido de demissão de um empregado vítima do assédio pelo seu superior hierárquico, cabe o pedido judicial de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo descumprimento de preceitos contratuais por parte do empregador. Já nos casos de assédio praticado por empregados contra seus colegas de trabalho ou contra o chefe, enseja a possibilidade de demissão por justa causa.

Contudo, o maior problema enfrentado pelas vítimas é a produção de provas capazes de demonstrar em juízo o assédio moral sofrido e os prejuízos psíquicos conseqüências dele, ou seja, de provar o dano, o nexo causal e a culpa do empregador.

A doutrina vem apresentando diversas teorias para solucionar a problemática da questão probatória, dentre elas surgiu a possibilidade de inverter o *onus probandi* como garantia ao hipossuficiente de efetivamente protegê-lo na relação laboral.

Desta forma, tendo como base o princípio da “proteção do trabalhador” no direito do Trabalho, que serão analisadas as justificativas capazes de sustentar a

possibilidade jurídica de inverter o ônus da prova em face do empregador, diante da dificuldade da vítima em produzir provas e da alegação verossímil de assédio moral.

Identificando assim, qual a tese que possibilitaria a inversão probatória nos casos de acoso psíquico no processo do trabalho, isso levando em consideração a busca precípua da justiça do trabalho em alcançar, através de um julgamento justo, a igualdade substancial entre as partes também na seara processual.

II. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS E CONCEITUAIS DO ASSÉDIO MORAL

1. RELATO HISTÓRICO

O assédio moral é um fenômeno de caráter social que foi descoberto recentemente por estudiosos de todo o mundo, e vem ganhando espaço de maior repercussão e destaque nas pautas de discussões, por especialistas em diversos países.

Cumprе ressaltar, todavia, que há o entendimento de que essa violência moral não é um fenômeno novo, mas sim, uma manifestação tão antiga quanto o próprio trabalho.¹

Para que se possa entender melhor o tema em estudo é preciso caminhar na história, esclarecendo pontos importantes e analisando os principais movimentos sociais que causaram repercussão no trabalho humano no decorrer dos anos.

Vestígios históricos do assédio moral podem ser encontrados desde as primeiras formas de trabalho, sendo que a sua prática durante décadas foi considerada uma atitude natural e amplamente aceita pela sociedade. Isso porque o labor constituía uma forma de castigo ao homem, sempre ligado a um sofrimento intenso. Nas palavras de Paroski,

[...] no latim vulgar, trabalho é *tripaliare* e significa torturar. No latim clássico é *tripalium*, instrumento de tortura de outrora. O trabalho já foi uma atividade necessária à sobrevivência do homem, quando o estado de igualdade era uma realidade. Nesta época não se conhecia a hierarquia econômica e nem havia propriedade privada. Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as relações de poder e hierarquia e a propriedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem. Os detentores do poder

¹ BARRETO, Margarida e Maria Benigna Arraes de Alencar Gervaiseau. Assédio Moral no Trabalho. Disponível em < <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1> > Acessado em: 23/maio/2013, às 23:25h.

detinham também o que era produzido pelo subordinado. O trabalho passou a significar tortura.²

Nos tempos mais remotos quando o homem ainda não conhecia a hierarquia econômica, o trabalho era realizado em prol da própria sobrevivência, ou seja, era através dele que o homem obtinha alimentos e moradia. Com a evolução histórica as sociedades se desenvolveram e os mais abastados começaram a impor seu poder econômico aos menos favorecidos.

O período da escravidão ilustra com clareza essa época, onde as relações de trabalho eram marcadas pelo desrespeito à dignidade humana e as pessoas eram submetidas a diversas formas de torturas e perseguições.

[...] já na Idade Média, quando as crenças religiosas eram de todo fortes, traçando o destino dos homens, o trabalho deixou de ser vergonhoso, passando agora ao *status* de redenção, um meio para alcançar o caminho dos céus. Mais uma vez está presente o assédio moral, o clero e a nobreza, por serem considerados à época intermediários entre os súditos e Deus, mantinham todos em submissão às suas vontades humanas.³

Como visto, segundo Lima, mesmo superada a idéia do trabalho como sendo vexatório, o assédio moral continuou presente nas relações de labor através da submissão imposta pelo clero e pela nobreza.

Foi após o século XVIII, com o advento da Revolução Francesa, que começou a se notar mudanças significativas no ambiente do trabalho, pois com seus ideais de “Liberdade, Igualdade e Fraternidade” a revolução incitou grandes debates e lutas contra as diferenças sociais existentes na época.

Cumpramos observar que, enquanto a Revolução Francesa teve o condão de formar as bases ideológicas e jurídicas para o surgimento do trabalho livre, a Revolução Industrial, a seu turno, é apontada como causa econômica direta do surgimento do Direito do Trabalho.⁴

² PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 2010, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9021/assedio-moral-no-trabalho/1>>. Acessado em: 22/maio/2012 às 18:36h.

³ LIMA, Amanda Maria Prado. Panorama histórico do assédio moral no Brasil e no mundo. Conteúdo Jurídico. Sergipe, 06 out. 2010. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.29207#_ftn1>. Acessado em: 22/maio/2012 às 17:45h.

⁴ CARPEREIRA, Antonio Vicelmo Alencar. Meio ambiente do trabalho na era pós-industrial: uma abordagem dos aspectos psicológicos e jurídicos no mundo do trabalho contemporâneo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Campo Grande, MS, 1994. Anual, n. 16, 2011. p. 63.

Desta forma, segundo Carpereira, o movimento que mais influenciou para o nascimento do direito dos trabalhadores foi a Revolução Industrial, pois foi ela a responsável pela organização do trabalho de uma forma diferente da realizada até então pelas sociedades.

O mundo nessa época começou a se transformar, e as civilizações antes, basicamente rurais, passaram a se organizar com maior concentração nas cidades, causando grande impacto no cotidiano e nos costumes dos indivíduos da época.

Surge, a partir de então, um intenso desenvolvimento das máquinas dando ímpeto a um período marcante da história do trabalho considerado como o marco divisor entre as condições agrárias experimentadas até então e a nova sociedade de massas como culturas essencialmente padronizadas.⁵

As pessoas começaram a experimentar um mundo com novos parâmetros, desde a criação de máquinas, as grandes indústrias, até a produção em larga escala, fatores estes que influenciaram diretamente para uma transformação sem precedentes no trabalho humano.

Porém, mesmo o trabalho sendo realizado de uma nova forma, as suas condições ainda continuavam degradantes, pois os donos das grandes empresas exploravam ao máximo os seus operários em nome de poder econômico.

Conforme as palavras acertadas de Molon,

Em um novo ambiente de trabalho, forjado pela globalização e a modernização, indústrias e empresas vêm cada vez mais forçando o seu ritmo de trabalho na luta pelo lucro. A organização do trabalho com a sua estruturação hierárquica, divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva são fatores que contribuem para desencadear uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam elas físicas ou psíquicas.⁶

Em decorrência desse quadro social, os trabalhadores começaram a se organizar com a finalidade de fazer pressão diante das tamanhas injustiças sofridas. Passaram a entender que unidos poderiam criar organismos, que lhes garantissem

⁵ CARPEREIRA, Antonio Vicelmo Alencar. Meio ambiente do trabalho na era pós-industrial: uma abordagem dos aspectos psicológicos e jurídicos no mundo do trabalho contemporâneo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Campo Grande, MS, 1994. Anual, n. 16, 2011. p. 63.

⁶ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>> Acessado em: 17/ maio/2012 às 19:02h.

poder de negociação perante os grandes proprietários das indústrias. Surgindo assim as organizações sindicais.

Nesta época, o liberalismo econômico passou a ser duramente criticado e os trabalhadores passaram a exigir cada vez mais a intervenção do Estado nas relações trabalhistas. Pediam mudanças jurídicas que visassem à criação de leis que regulamentassem os direitos dos trabalhadores.

O capitalismo exacerbado por sua vez, contribuiu para que o ambiente do trabalho se tornasse um campo de guerra, uma vez que a sociedade passou a ser dividida em classes e a ascensão ou declínio do indivíduo dependia do seu desempenho.

Desta forma, os trabalhos intelectuais e subjetivistas passaram a ter uma maior repercussão, sendo agora o foco da sociedade globalizada, deixando de lado o desenvolvimento através do esforço braçal.

Segundo Mauro Vasni Paroski,

O desemprego passou a ser, perdurando até os dias atuais, um elemento fundamental na manutenção e divulgação da ideologia do capitalismo, garantindo a própria sobrevivência do seu modo de produção, hoje globalizado, formando um "exército de reserva", sempre "disposto" a se curvar para ficar no emprego.⁷

Os fatores da era pós-industrial, globalização e capitalismo, combinados, contribuíram para criar um ambiente de trabalho de competição, afastando as relações entre colegas e o espírito de equipe, colocando o individualismo e a guerra por poder como premissas. Nesse clima estressante, devido muitas vezes ao programa de metas exacerbadas q são impostas, é que se proliferam os atritos nas relações laborais.

Esse foi o contexto oportuno para a disseminação do assédio moral, sendo que o ambiente de trabalho tornou-se o cenário perfeito para a prática de atos

⁷ PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 2010, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9021/assedio-moral-no-trabalho/1>>. Acessado em: 22/maio/2012 às 18:36h.

violentos. Hirigoyen afirma que, “*na empresa, é do encontro do desejo de poder com a perversidade que nascem a violência e a perseguição.*”⁸

As organizações ganharam muito em tecnologia nos últimos anos. O desenvolvimento global fez com que o mundo ficasse sem barreiras, proporcionando um mercado ainda maior de oportunidades e muitas foram às mudanças em questão de comercialização. Contudo, os erros cometidos por esse novo mercado ainda são os mesmos do passado.

O magistrado Amarildo Carlos de Lima expõe que,

Olhando para o passado e relacionando-o com a conjuntura atual, conclui-se que a agressão física ao indivíduo desapareceu com o tempo, mas que, sem dúvida, outras formas de atingir o bem-estar do trabalhador surgiram, só que mais sofisticadas e devidamente adaptadas à exploração do trabalho humano na contemporaneidade, transformando o local de trabalho num campo de batalha, repleto de armas sutis e perversas, mais difíceis de serem provadas em uma ação judicial.⁹

A sociedade nunca conseguiu conciliar o desenvolvimento econômico com o desenvolvimento das relações de trabalho. A parte mais vulnerável continua sofrendo constantes humilhações e maus tratos. A violência moral e psíquica ainda está presente no universo laboral, isso pela grande dificuldade que as pessoas têm de lidar com o poder e de compreender o homem como um ser dotado de direitos. Essa problemática deve ser enfrentada por todo o mundo, de forma a proporcionar aos trabalhadores maior segurança ao exercer suas atividades empregatícias.

2. DIFUSÃO DO ASSÉDIO MORAL NO MUNDO

O assédio moral vem sendo estudado há anos por pesquisadores de todo o mundo. Em um breve relatório histórico Hirigoyen expõe que,

Nos anos 80, Heinz Leymann, psicólogo de origem alemã radicado na Suécia, introduziu o conceito de *mobbing*, para escrever as

⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bretrand Brasil, 2011. p. 63.

⁹ LIMA, Amarildo Carlo de e Simone Pereira. Aferição do assédio moral nas relações de trabalho: desafios e possibilidades. São Paulo: LTr, 2009, p. 14.

formas severas de assédio dentro das organizações. [...] Este termo, presumivelmente utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de animais que querem expulsar um animal intruso, e reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco, Peter Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras, dentro das escolas. Em 1972, ele publicou o primeiro livro sobre *mobbing*, o qual trata da violência de um grupo de crianças.¹⁰

Os estudiosos Heinz Leymann, Konrad Lorenz e Peter Heinemann, foram os primeiros a utilizarem o conceito de *mobbing* para descrever comportamentos hostis e agressivos dentro de um grupo de pessoas ou animais que tenham o objetivo de excluírem um indivíduo do meio. Mas Leymann foi o pioneiro a estudar essa conduta social dentro de uma organização de trabalhadores.

Molon, explica que,

Os estudos de Leymann se desenvolveram, sobretudo na Suécia, para onde se transferira em meados dos anos cinquenta, e verificou que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como de *mobbing*, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses.¹¹

Essa classificação dada por Leymann sofreu grande mudança a partir da publicação do primeiro livro sobre assédio moral da escritora Marie-France Hirigoyen, uma famosa psicóloga, psiquiatra e psicoterapeuta de família francesa. A autora trouxe inovações quanto à forma de análise do tema, expondo, basicamente, a idéia de que o assédio não se baseia em uma sequência de atos programados ou em casos específicos e pontuais, mais sim, em comportamentos que ensejam uma perseguição permanente do agressor a sua vítima, não sendo um fato isolado, mas uma prática comum e destrutiva.

Desta forma, foi através do lançamento de seu livro que Hirigoyen colocou novamente a discussão sobre o assédio moral na pauta de pesquisadores e estudiosos do mundo, chamando a atenção principalmente para a necessidade de

¹⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bretrand Brasil, 2011, p. 76-77.

¹¹ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>> Acesso em: 17/ maio/2012 às 19:02h.

um amparo jurídico para tutelá-lo. Pois se compreendeu que este fenômeno transcende o campo da psicologia, devendo assim, por seu caráter multidisciplinar, ser estudado também por outras ciências tais como o Direito e a Medicina.

A partir dessa obra, a discussão sobre o tema AMT ganhou proporções internacionais, inclusive com repercussão muito importante na esfera jurídica, principalmente na França, Suécia, Noruega, Austrália e Itália, que passaram a produzir leis para coibir a prática do constrangimento moral no ambiente de trabalho (AMT - Assédio Moral no Trabalho).¹²

O tema começou a ganhar proporções ainda maiores desde então, e vários países primeiro na Europa e depois por todo o mundo, começaram a elaborar leis com o objetivo de impedir a prática do assédio moral no ambiente laboral. Os sindicatos, nesse momento, tiveram grande importância, pois passaram a divulgar o tema entre os trabalhadores, provocando neles uma maior conscientização sobre o assunto.

3. PROPAGAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o direito trabalhista, fonte da dignidade do homem, foi elevado ao status de direito fundamental. Nossa Carta Magna atribuiu grande importância a um ambiente de trabalho saudável, assegurando condições de higiene e segurança, impondo ao empregador o dever de introduzir medidas para redução dos riscos do trabalho. São exemplos: o artigo 7º, inciso XXII; artigo 39, §3º; artigo 200, inciso VIII; artigo 170, inciso VI e artigo 225, *caput*, dentre muitos outros da Constituição Federal.

Foram também, assinalados aos trabalhadores vários outros direitos, principalmente através do art. 7º da CF/1988, que teve por objetivo melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, por meio de medidas como, duração determinada da jornada de trabalho, aposentaria e os demais programas da previdência social, direito ao lazer, dentre outros.

¹² PEIXOTO, O. S.; PEREIRA, I. V. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Belo Horizonte, Vol. 3, N° 2, p. 135-137, ago-dez/2005.

Desta forma, a saúde dos trabalhadores passou a ser uma preocupação social, medidas de proteção começaram a ser tomadas em prol de conceder-lhes um maior conforto também no ambiente de trabalho. Essas mudanças vão desde o aspecto físico, como por exemplo, a concessão de tempo para descansos intrajornadas e interjornadas determinados por lei (art. 71 e art. 66, da Consolidação das Leis do Trabalho, respectivamente), até o aspecto psicológico, com a criação de programas de incentivo a fim de prestigiá-los e reconhecê-los dentro das organizações.

Ainda assim, por notarem que esses programas, na maioria dos casos, não eram respeitados, e que o trabalhador com freqüência sofria violência psicológica durante o emprego, cometida tanto por seu superior hierárquico, quanto por colegas, que de formas sutis acarretavam sérios problemas na saúde mental desse trabalhador, passaram a dar maior atenção ao fenômeno do assédio moral em busca de soluções.

Diante da constatação da importância de se saber mais sobre o tema a fim de proteger o trabalhador, a discussão sobre o assédio moral que no Brasil era discreta passou a ganhar mais destaque, e após a defesa da tese de mestrado realizado pela médica do trabalho Margarida Barreto com a denominação “Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações” na PUC-SP, diversos estudiosos constataram a necessidade de mais estudos e pesquisas sobre o assunto.

São as palavras de Ferreira,

Somente a partir de 2000, com a publicação da dissertação de mestrado da Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho, pelo departamento de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), denominada “Uma Jornada de Humilhações”, foi que a importância sobre o tema começou a despertar estudiosos e pesquisadores no Brasil.¹³

Em 2002, foi realizado o primeiro Seminário Internacional sobre Assédio Moral, no Sindicato dos Químicos e Plásticos do estado de São Paulo, que contou com a presença da consagrada escritora Marie-France Hirigoyen, que ao responder algumas questões, expôs seu posicionamento perante a necessidade de leis coibindo a prática do assédio laboral, “*Penso que uma lei é muito importante,*

¹³ PEIXOTO, O. S.; PEREIRA, I. V. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Belo Horizonte, Vol. 3, N° 2, p. 135-137, ago-dez/2005.

*primeiro num plano simbólico, porque significa que um governo decidiu que este tipo de comportamento não era aceitável.”, e esclarecendo que somente a punição não é suficiente, “Não basta punir o agressor, é necessário mudar as políticas de gestão e não deixar se instaurar procedimentos de humilhação e desqualificação das pessoas.”.*¹⁴

A partir dessa divulgação no Brasil, várias medidas começaram a ser tomadas. O Vereador Arselino Tatto elaborou um projeto de lei considerado pioneiro no país, que se transformou em lei na cidade de São Paulo-SP sob o nº 13.288, em 10 de janeiro de 2002, regulamentando penalidades administrativas pela prática de assédio moral realizada por servidores públicos. Essa lei serviu de base para vários outros projetos de lei em todo o país.¹⁵

Na esfera estadual, o Rio de Janeiro foi um dos primeiros a adotar uma legislação específica, a Lei Estadual nº 3.921/2002, com um enfoque voltado ao serviço público. Já em nível federal, existem alguns projetos, como a alteração do Código Penal, da Lei nº 8.112/90 e o Projeto de Lei nº 2.369/2003, que tem como proposta caracterizar o assédio moral como um ilícito trabalhista.¹⁶

Muitos são os municípios com leis aprovadas e projetos de lei em trâmite, porém, ainda há um longo caminho a ser percorrido.

Para Aguiar, a sociedade, o estado e as entidades sindicais devem buscar uma solução capaz de reprimir esse problema social.

Urge, então, que a passividade coletiva e a resignação silenciosa cedam lugar a uma postura ativa da sociedade que, juntamente com o Estado e as organizações sindicais, dispensem maior atenção ao

¹⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. Participação da Dra. Marie-France Hirigoyen. Assédio moral no trabalho: chega de humilhação 2002. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214#top> Acessado em: 23/06/2012 às 18:35h.

¹⁵ FREITAS, Donizete da Silva Cruz de. Projeto de Lei da Câmara Municipal de Ribeirão Pires – SP. Assédio moral no trabalho: chega de humilhação. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article71> Acessado em: 04/04/2013 15:16h.

¹⁶ FEIJÓ, Carmem. Matéria especial: assédio moral na justiça do trabalho. Assédio moral no trabalho: chega de humilhação. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article289> Acessado em: 23/06/2012, às 12:37h.

problema e envidem esforços na busca de medidas eficazes de prevenção e repressão a esta devastadora patologia social.¹⁷

Diante disso, o judiciário tem se posicionado sobre o assunto, independentemente de lei específica, pautando suas decisões em preceitos maiores trazidos pela nossa Constituição Federal, como a dignidade da pessoa humana, direito à saúde mental e à honra o que tem sido de grande valia para o trabalhador, oferecendo-lhe assim uma solução reparadora diante da prática de assédio que lhe tenha afetado. Tudo para não deixar em desamparo as vítimas dessa perversidade moral.

Todavia, isso não afasta a necessidade de regulamentação legal pelo poder legislativo em sede nacional, a fim de impedir e reprimir as condutas assediadoras que acontecem no ambiente laboral.

4. TERMINOLOGIAS EMPREGADAS

Em obras por todo o mundo o assédio moral é conhecido de várias formas e por diferentes nomenclaturas, dependendo da variação de cultura e do contexto em que o tema é analisado.

Na Suécia, na Alemanha e nos países nórdicos, a terminologia empregada é o *Mobbing*, que significa maltratar, perseguir. O termo tem uma ligação mais restrita com as violências e perseguições no trabalho. Na Inglaterra e em alguns países de língua inglesa, o termo escolhido foi *bullying*, que significa tratar com grosseria, tyrannizar. O vocábulo tem maior abrangência, pois se refere à violência individual, indo desde o isolamento até atos abusivos, não tendo uma conotação organizacional. *Harassment*, por sua vez é o termo utilizado nos Estados Unidos,

¹⁷ AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. Jus Navegandi. 08/2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente>> Acessado em: 17/05/2012 às 20:21h.

que significa assediar alguém, provocar, atormentar.¹⁸ *Acoso* na Espanha e na Itália, *Harcèlement* na França, *Ijime* no Japão.¹⁹

Independentemente do termo utilizado, vemos que o assédio moral é um fenômeno já conhecido e caracterizado em vários países do mundo, isso pela grande relevância social e jurídica que vem ganhando.

5. DEFINIÇÕES CONCEITUAIS

Devido a essa maior abrangência do tema, vê-se necessário encontrar uma definição que seja capaz de englobar todo o significado do assédio moral e assim compreender como identificá-lo no ambiente de trabalho.

Nas palavras de Rezende,

É claro que assédio moral, em sua concepção, não está restrito aos ambientes ou relações de trabalho. Podemos encontrá-lo, também, em outras esferas como no seio da família, reuniões de grupos sociais, hospitais, clubes de lazer, ou seja, na sociedade de forma geral.²⁰

Contudo, a definição buscada neste momento está restrita às relações de trabalho, isto porque, como dito acima, o assédio moral é muito mais abrangente, podendo ser encontrado em qualquer tipo de reunião de pessoas que se organizem para consecução de determinado fim.

Para tanto, é necessário entender como acontece a perseguição moral, para que não haja a banalização do seu conceito original, evitando que o assunto seja utilizado de forma abusiva, e que qualquer conduta ou gesto seja denominado como assediador.

¹⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bretrand Brasil, 2011, p. 76-87.

¹⁹ LIMA, Amarildo Carlo de e Simone Pereira. *Aferição do assédio moral nas relações de trabalho: desafios e possibilidades*. São Paulo: LTr, 2009, p. 22.

²⁰ REZENDE, Deise Neves Botelho. *Assédio Moral Trabalhista: O Trabalho No Banco Dos Réus?*. Fisco online direito. 25/jan/2011. Disponível em: <<http://direito.fiscoonline.com.br/2011/01/25/assedio-moral-trabalhista-o-trabalho-no-banco-dos-reus/>> Acessado em: 04/04/2013 às 14:29.

Como todo fato novo, necessário se faz pontuar corretamente os elementos constitutivos do instituto.

A expressão assédio deriva do verbo assediar que significa “perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes; assaltar (...)”.²¹ Portanto, o assédio engloba as várias formas de ofensas, maus tratos, e comportamentos hostis realizados contra trabalhadores, no exercício de suas funções.

Ao qualificar como ‘moral’, Hirigoyen explica que,

A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra pra as vítimas do assédio moral é sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas (...).²²

A intenção é demonstrar o quanto o assédio pode agredir, destruir e desrespeitar os princípios e os direitos do homem, atacando os seus maiores valores. Essas atitudes ferem a dignidade da pessoa humana, preceito resguardado pela Constituição Federal em seu art. 1º, inciso III. Portanto, o objetivo do perseguidor é atingir a personalidade do agredido, através de atitudes que vão contra a moral social, que degradam o ambiente de trabalho provocando na vítima um mal-estar psicológico.

A partir do significado dessas duas palavras, buscou-se estabelecer um conceito capaz de classificar corretamente o que se estabelece por assédio moral.

Hirigoyen conceitua que,

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.²³

²¹ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985, p. 186.

²² HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 15-16.

²³ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 36.

Outros estudiosos também expõem uma noção conceitual sobre o tema. É o caso de Barreto que em sua obra, determina que assédio moral seja uma

[...] exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas.²⁴

E nos dizeres de Silva, assédio moral é

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.²⁵

Entende-se por essas palavras a complexidade do tema. O assédio moral é um fenômeno silencioso, que agride o trabalhador no seu íntimo, causando-lhe mal-estar, através de atitudes que muitas vezes são invisíveis e imperceptíveis se analisadas separadamente, mais que dentro de um enredo se tornam destrutivas.

É uma manipulação perversa que se instala de forma inofensiva num primeiro momento, mais que com o tempo se propaga, desarmando a vítima pouco a pouco, a cada novo ataque, deixando-a fraca sem uma maneira de se defender, até ser destruída psicologicamente.

Assim, a exposição prolongada de agressões que o trabalhador é submetido, transforma o ambiente de trabalho em um campo de guerra desumano. A ética é deixada de lado e entra em cena atitudes abusivas e perversas, praticadas por pessoas em busca de poder, em busca de se afirmarem dentro de um grupo ou simplesmente por serem más.

O relevante é que a finalidade central é sempre mantida em todos os casos, qual seja a retirada da pessoa indesejada do convívio da organização, através de

²⁴ BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: Ed. EDUC, 2006, p. 02.

²⁵ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. p.28.

atos manipuladores, induzindo-a a pedir demissão ou até mesmo afastando-a do grupo, através de seu isolamento.

Tamanha hostilidade vem se desenvolvendo com maior frequência conforme as buscas pelo lucro exagerado e pelo crescimento profissional se tornam exacerbados. Ou seja, em uma sociedade consumista movida pelo lucro, o lado humano vai sendo esquecido toda vez que confrontado com a possibilidade de poder econômico.

Amarildo Carlos de Lima explica que,

Para serem competitivas em um mercado neoliberal, as empresas precisam crescer de maneira acelerada para competir com as multinacionais. Como defesa ao neoliberalismo ventila-se que será o desenvolvimento econômico que propiciará o desejado desenvolvimento social. Todavia, o crescimento neoliberal ocorre à custa de desemprego, baixos salários, supressão dos direitos trabalhistas e uma sobrecarga de trabalho e de pressão psicológica sobre os trabalhadores ativos, o que vem adoecendo-os e incapacitando-os precocemente.²⁶

As metas impostas pelas empresas para que os empregados possam crescer profissionalmente e ter um bom rendimento são, muitas vezes, exorbitantes. O trabalhador se vê obrigado a ultrapassar seus próprios limites. Nesse cenário, a ganância acaba por se tornar o escudo justificador das atitudes realizadas por pessoas manipuladoras.

6. ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Dos conceitos acima analisados podemos facilmente depreender que para caracterização da conduta assediadora é necessário que estejam presentes alguns elementos essenciais.

Na concepção de Aguiar pode-se citar que,

²⁶ LIMA, Amarildo Carlo de e Simone Pereira. Aferição do assédio moral nas relações de trabalho: desafios e possibilidades. São Paulo: LTr, 2009, p. 31.

[...] alguns aspectos afiguram-se essenciais para a caracterização do fenômeno: a regularidade dos ataques e a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima, afastando-a do trabalho. Imprescindível, portanto, que exista uma conotação persecutória nos atos praticados, caracterizada pela repetição sistemática da violência durante considerável lapso de tempo, aliada à finalidade inabalável de destruir psicologicamente a vítima até sua completa eliminação do ambiente de trabalho.²⁷

Como visto, os elementos que se destacam são: a regularidade de ataques contra a vítima de forma prolongada, a repetição no tempo, o foco de atentar contra a estabilidade mental do trabalhador destruindo-o psicologicamente, expondo-o a constantes humilhações públicas, e a finalidade de afastar a vítima completamente do ambiente de trabalho.

O primeiro requisito, a regularidade dos ataques, é fator primordial para determinação do assédio moral. A princípio o fenômeno é quase que imperceptível, contudo, com a regularidade da violência a vítima passa a notar um mal-estar que vai evoluindo com o tempo, podendo chegar a uma escala destruidora. É o que estabelece Guedes nos seus dizeres,

O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui uma escalada destrutiva.²⁸

É indispensável, portanto, que os atos tenham certa regularidade durante um período de tempo. Sendo o lapso temporal outro requisito intimamente ligado ao primeiro, pois o fenômeno não se trata de um ato isolado, mais sim de um processo.

Para Hirigoyen, a violência deve ser presença constante, através de pequenos ataques ou pequenas doses diárias de hostilidade, pois para ela *“o efeito destruidor vem dessa repetição de agressões aparentemente inofensivas, mas contínuas, e que se sabe não cessarão nunca.”*²⁹

²⁷ AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. Jus Navegandi. 08/2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente>> Acessado em: 17/05/2012 às 20:21h.

²⁸ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 35.

²⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 134.

Outro requisito considerado essencial é o foco psicológico escolhido pelo agente, de forma que seus atos serão no intuito de fazer mal a vítima, de lhe causar um dano.

De acordo com Paroski,

Essa conduta abusiva, em razão de sua repetição ou sistematização, atenta contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.³⁰

O abuso da conduta escolhida pelo perseguidor é uma atitude tomada com a intenção de atentar contra a estabilidade psíquica de outrem. Trata-se de uma escolha em submeter uma pessoa a ataques repetitivos, com palavras, gestos, comentários, situações vexatórias, expondo-a a humilhações e constrangimentos na presença de colegas ou clientes, com a finalidade de desmoralizá-la e destruí-la psicologicamente.

Nas palavras de Guedes,

O sujeito perverso emprega inúmeras formas de atacar a vítima, quais sejam hostilidades, dar de ombros, olhar de desprezo, recusa da comunicação, recusa de uma explicação sobre aquele comportamento, críticas à performance profissional, ataque à vida privada, insinuações, constrangimentos, calúnias, mentiras, fofocas, isolamento da vítima do convívio com colegas, tudo para ver a vítima imobilizada, corrompida moralmente no seu próprio ambiente do trabalho.³¹

Nota-se que o foco psicológico deve estar presente, isso porque o assédio moral além de atentar contra direitos personalíssimos do indivíduo vai além, causando graves prejuízos à saúde mental do trabalhador, que passa a ter um sentimento de inferioridade, desmotivação, isolamento, não se sentindo capaz de realizar tarefas simples, passando a duvidar de sua própria capacidade profissional.

Segundo o que estabelece Nascimento,

Dessa forma, teríamos o assédio moral como uma situação de violação mais grave que a "mera" lesão do direito de personalidade, eis que acarreta um dano à saúde psicológica da pessoa, à sua

³⁰ PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 2010, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9021/assedio-moral-no-trabalho/1>>. Acessado em: 22/maio/2012 às 18:36h.

³¹ GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais os trabalhadores. São Paulo: Revista da Amatra II, Dezembro de 2003, p. 38.

higidez mental, o que deve ser mais severamente repreendido pelo ordenamento. [...] Estudos feitos por médicos e psicólogos do trabalho mostram que o processo que desencadeia o assédio moral pode levar à total alienação do indivíduo do mundo social que o cerca, julgando-se inútil e sem forças e levando, muitas vezes, ao suicídio.³²

Assim, a atenção deve ser maior e a punição mais severa com relação à conduta assediadora, visto que tais atitudes agridem diretamente a saúde mental do trabalhador causando-lhe graves danos.

Para Guedes,

O objetivo do assédio moral, portanto, é desestabilizar emocionalmente a pessoa, causando-lhe humilhação e expondo-a a situações vexatórias perante os colegas de trabalho, fornecedores, clientes e, perante a si mesma.³³

Enfim, o objetivo almejado, outro requisito importante, é retirar a pessoa da organização ou isolá-la do grupo, seja pela instauração de um clima constrangedor, ou por pressão da própria empresa, fazendo com que o empregado se sinta mal ao ponto de obter licença para tratamento de saúde, pedir sua aposentadoria, ou até mesmo pedir sua demissão.

Essa prática não encontra grandes justificativas. Trata-se de uma atitude discriminatória voltada a retirar alguém do grupo, por simples competição, por ser uma ameaça, por se diferir das outras ou até mesmo sem motivo algum.

Uma vez presentes os requisitos em destaque, está configurada a prática do assédio moral, que desta forma pode-se concluir, por agressões que sejam realizadas regularmente em certo período de tempo com o intuito de desestabilizar a vítima emocionalmente atentando contra sua saúde psicológica, objetivando principalmente o isolamento ou o afastamento definitivo dela da empresa.

³² NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Jus Navegandi. 04/2004. Disponível em: < <http://jus.com.br/revista/texto/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho> > Acessado em: 02/abril/2013, às 11:05.

³³ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 30.

III. FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral se manifesta no ambiente de trabalho de várias formas, pois qualquer pessoa pode ser vítima ou agente desta agressão oculta, que parte tanto de um superior hierárquico quando de um subordinado.

Maria Novaes Guedes salienta que condutas assediadoras são,

Todos aqueles atos e comportamentos *provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas*, que traduzem uma atitude de contínua e extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. (grifo nosso).³⁴

O assédio moral não acontece somente nas relações hierárquicas entre empregador e empregado, mas também nas diversas relações de trabalho. Tanto entre colegas de mesmo nível hierárquico, onde um grupo de pessoas isola e humilha outra com o objetivo de afastá-la, como, mesmo que raramente, partindo de empregados de nível hierárquico inferior que almeja desvalorizar o seu superior.

Luciana Freitas faz essa análise ao especificar que,

A dinâmica do assédio moral pode se exprimir segundo duas modalidades: o assédio moral vertical e o assédio moral horizontal, sendo que o processo de violência vertical ainda comporta uma subdivisão em ascendente e descendente.³⁵

Desta forma, as modalidades em que o assédio moral se apresenta são, a horizontal, vertical ascendente, vertical descendente e o misto. A conduta praticada por um agente de mesmo nível hierárquico da vítima é a denominada horizontal, a vertical ascendente é aquela praticada por um subalterno contra seu superior, a vertical descendente, é a violência que parte de um superior hierárquico contra seu

³⁴ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 33.

³⁵ FREITAS, Luciana Oliveira Police de. Mas o que foi que eu fiz? Considerações sobre o assédio moral e as implicações tangíveis pelo ordenamento jurídico brasileiro na atualidade. Jurisway. 27/08/2009. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=2393> Acessado em: 22/04/2013 às 22:45h.

empregado e, no tipo misto a agressão a vítima parte tanto dos seus colegas de trabalho quanto de seu superior hierárquico.

Analisaremos cada uma delas especificadamente a seguir.

1. ASSÉDIO MORAL VERTICAL

1.1. DESCENDENTE

Esse é o mais frequente tipo de terror psicológico. Ocorre quando os empregados sofrem pressões, hostilidades e humilhações advindas do chefe ou mesmo de um superior hierárquico (ex: gerente, supervisor, assessor) da empresa.

Guedes explicita que,

Verifica-se o assédio moral do tipo vertical durante a execução do contrato de trabalho, quando a violência psicológica é praticada de cima para baixo, deflagrada pela direção da empresa ou por um superior hierárquico contra o empregado. O grau de subordinação é irrelevante; no contrato de emprego a sujeição do empregado é a *priori*, pois teme perder o emprego. Nessa espécie de terror, a ação necessariamente não precisa ser deflagrada e realizada pelo chefe, mas pode este contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e por meio destes a violência pode se desencadear.³⁶

Em razão da característica da relação trabalhista que é a hipossuficiência, o trabalhador se vê subordinado aos mandos de um superior e, a fim de proteger seu emprego se curva aos mais variados tipos de situações degradantes. O superior hierárquico por sua vez, dotado do poder de direção, acaba por extrapolar os limites do bom senso e em nome de seus interesses, justifica qualquer atitude tomada, mesmo que perversa.

Esse é o cenário mais comum para o desenvolvimento do terror psicológico. A relação de desigualdade que surge no vínculo empregatício acaba por facilitar que administradores deslumbrados com o poder ou poucos seguros de si, abusem da situação privilegiada que se encontram e submetam seus empregados ao assédio moral.

³⁶ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 41-42.

Nos dizeres de Nascimento,

[...] o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sintá-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.³⁷

Como visto, o objetivo buscado pelo empregador é, em regra, a eliminação do empregado, que não tenha as características buscadas, ou que represente uma possível ameaça ao seu cargo, ou até mesmo que não se adapte ao sistema da organização, através de atitudes que o forcem a pedir demissão para que o empregador não precise arcar com os custos trabalhistas. Em outros casos, o assédio é utilizado com o intuito do administrador fortalecer seu poder diante da equipe.

Esse tipo de terror também é utilizado pelas empresas, segundo Hirigoyen, como um estilo de gerenciamento, pois elas acreditam que, é através da pressão exercida sobre os funcionários que conseguiram obter maiores rendimentos, ignorando o fato de que a produtividade esta ligada a satisfação profissional. A escritora ainda pontua que, “pressionar sistematicamente os subordinados é um estilo de gerenciamento ineficaz e de pouco rendimento.”³⁸

Para Aguiar, é de grande relevância entender e estudar as organizações empresárias e suas gerencias. Na sua visão a maneira de comandar uma equipe pode estar ligada as raízes passadas do nosso país, ou melhor, enraizada em nossa cultura de tal forma que os dirigentes somente se sintam eficazes ao implantarem em suas gerencias o regime do medo e do descaso com o trabalhador. Nas suas palavras

O estilo administrativo de nossas organizações, com a originalidade que lhe é peculiar, contém elementos culturais que denunciam o

³⁷ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Jus Navegandi. 04/2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>> Acessado em: 02/abril/2013, às 11:05.

³⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 82.

porquê do assédio moral nas relações de trabalho. A desumanização das relações ainda está impregnada dos valores organizacionais brasileiros: o grifo forte do senhor de engenho ainda retumba no portão da fábrica!³⁹

As conseqüências advindas dessa modalidade de assédio moral são drásticas sobre a saúde da vítima que se sente mais isolada e incapacitada, não conseguindo achar uma solução para o problema.

No entendimento da escritora Hirigoyen,

O assédio de um superior hierárquico é mais grave do que de um colega, pois a vítima tem o sentimento, na maioria justificado, de que existem menos recursos possíveis dos casos e que existe muitas vezes uma chantagem implícita na ação.⁴⁰

Esse tipo é considerado o maior causador de danos a dignidade do trabalhador. Nesses casos, a coação do empregado é implícita, somente ele é capaz de sentir a pressão advinda da chefia, e o fardo a carregar se torna insustentável.

Sua reação é o pedido de demissão que, para a vítima significa sua derrota, prejudicando ainda mais seu quadro de saúde. Quando essa não é a reação e ela resolve enfrentar até as últimas conseqüências os ataques, acaba por se afastar do serviço para tratamento de saúde ou até mesmo por aposentadoria.

Por esse motivo, o assédio moral descendente deve ser amplamente combatido nas relações de emprego, o que somente se torna possível com a implementação de diversas formas de prevenção, conscientização e repressão, o que será objeto de nosso próximo capítulo.

1.2. ASCENDENTE

O primeiro aspecto dessa modalidade de assédio é o fato de sua incidência ser rara. Essa peculiaridade acontece porque a violência ocorre de baixo para cima, ou seja, é um subordinado que realiza o terror psicológico contra um superior.

³⁹ Aguiar, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 60 e 70.

⁴⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 119.

Mesmo levando em consideração sua baixa ocorrência, necessário se faz lembrar que esse meio é igualmente destrutivo a saúde da vítima, isso porque ela muitas vezes não sabe a quem recorrer.

Para Molon, o assédio ascendente,

Acontece raríssimas vezes quando por exemplo um superior recém contratado não alcança um nível de empatia e de adaptação, ou possui métodos que são reprovados por seus subordinados, e também quando não dispense nenhum esforço no sentido de impor-se perante o grupo. Isso pode levar a um nível de descrédito que tende a desencadear o assédio moral.⁴¹

Esse descrédito por parte dos empregados acaba por gerar um ambiente propício para os desenvolvimentos de práticas perversas contra o superior. Geralmente acontece em desfavor dos novos superiores que realizam condutas não aprovadas pelos empregados que, descontentes tomam várias atitudes visando à saída do novo chefe.

Hirigoyen lembra que há várias formas de se atacar um superior hierárquico, porém, as mais comuns e mais destruidoras são a falsa alegação de assédio sexual, que atenta contra a reputação de uma pessoa, desqualificando-a definitivamente, uma vez que nesse tipo de acusação raramente existe prova ou justificativa, e tem grande repercussão entre os colegas e as reações coletivas do grupo, que acontecem quando o grupo organiza ações com o intuito de afastar o superior.⁴²

Igualmente as conseqüências para a saúde da vítima são devastadoras, ela se sente incapaz de realizar e concretizar seus objetivos de liderança, pois passa a ser duramente repelida pelo grupo que comanda.

2. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

⁴¹ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>> Acesso em: 17/ maio/2012 às 19:02h.

⁴² HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bretrand Brasil, 2011, p. 116.

O assédio, nesse caso, ocorre entre dois colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico ou entre grupos de colegas. Isso porque os grupos tendem a impor um nivelamento, separando aqueles que não se enquadrem no padrão exigido.

Molon preceitua que,

Este tipo de assédio é freqüente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção. Há também a agravante de que os grupos tendem a nivelar seus indivíduos e têm dificuldade de conviver com diferenças. Por exemplo, a mulher em grupo de homens, homem em grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa, entre outras.⁴³

Essa prática acontece, portanto, com maior frequência quando há uma disputa entre colegas por salário, por cargo, preferência do chefe, ou por conta de condutas discriminatórias existente no grupo com relação ao diferente.

As empresas costumam não intervir ou até mesmo incentivam a disputa entre colegas em nome de maior lucratividade. Esse ambiente de disputa pela ascensão profissional transforma o local de trabalho em uma guerra, fazendo com que atitudes hostis e agressivas sejam utilizadas frequentemente.

Nos dizeres de Cordeiro,

[...] tais comportamentos podem ser analisados partindo do princípio que neste mundo globalizado, competitivo em que as informações chegam a tempo real e principalmente nos países em desenvolvimento e regime capitalista como é o nosso, onde o desemprego alcança níveis alarmantes, surge à competição como forma de manutenção no emprego e para tanto, salve-se quem puder, assim pensam aqueles que tornam a vida dos colegas no ambiente de trabalho um inferno, pois com o pensamento voltado apenas na manutenção do seu emprego e querendo algumas vezes galgar posição melhor dentro da estrutura organizacional, tudo faz para sobressair, em detrimento dos seus colegas de trabalho.⁴⁴

A realidade enfrentada pelo trabalhador diante da globalização econômica e dos altos índices de desemprego faz com que sua atitude modifique com relação aos demais. Sua luta pela manutenção no trabalho se faz diante da indiferença ao

⁴³ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, 26/jan/2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>> Acesso em: 17/ maio/2012 às 19:02h.

⁴⁴ CORDEIRO, Rita. Assédio moral e suas manifestações. Web artigos, 04/maio/2007. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-e-suas-manifestacoes/1610/>> Acessado em: 08/maio/2013, às 22:23h.

sofrimento alheio, encontrando como escudo justificador as desigualdades e injustiças sociais.

A escritora Maria Novaes Guedes expõe um aspecto cultural brasileiro relevante sobre isso,

[...] no caso brasileiro, a ausência de políticas públicas capazes de gerar um desenvolvimento calcado em justiça social, nas regiões do Norte e Nordeste, obriga a população a emigrar para o Sul e o Suldeste do país, em busca de emprego, o que torna frequentes os casos de humilhações e assédio moral por conta do racismo e da xenofobia. Reflexos disso colhemos no fato de que, em São Paulo, entre os assalariados, quase todo nordestino é designado de “baiano”, ainda que tenha nascido em Pernambuco. Certos instrumentos de trabalho são igualmente conhecidos com a alcunha “baiano”, e qualquer lapso ou gafe no ambiente de trabalho é designada como “baianada”.⁴⁵

O assédio moral horizontal sofre forte influência das condições sociais. Esse dado demonstra claramente a presença da discriminação diante das diferenças encontradas no ambiente de trabalho que são geradas pelas injustiças de um país que pouco investe em desenvolvimento social.

Oportuno ressaltar que as consequências advindas dessa forma de terror psicológico são drásticas na saúde da vítima, sendo ainda mais graves se partir de um grupo. Como estabelece Hirigoyen, “os impactos dos procedimentos será mais forte se partir de um grupo aliado [...]”.⁴⁶, pois a vítima se sente isolada, rejeitada pelos colegas, não sabendo a quem recorrer. Desaparece da empresa nesse caso, o sentimento de companheirismo, de afeto e solidariedade entre os colegas de trabalho.

3. ASSÉDIO MORAL MISTO

O assédio moral misto consiste na violência realizada por dois sujeitos contra uma ou mais vítimas. Essa modalidade tem por característica a presença de

⁴⁵GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 41.

⁴⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bretrand Brasil, 2011, p. 119.

pelo menos três sujeitos, o assediador horizontal, o assediador vertical e o assediado.

Nas palavras de Hirigoyen,

Mesmo que se trate de uma história muito particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. É ou se torna, portanto, cúmplice.⁴⁷

Imprescindível, portanto, que exista a combinação de duas modalidades de assédio para que haja a configuração do terror psicológico misto, que nasce da perseguição moral de um grupo ou de uma pessoa da relação horizontal, combinada com a omissão dos superiores hierárquicos.

Para Guedes,

Neste caso, a ação necessariamente não precisa ser deflagrada e realizada pelo superior, mas pode este contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e através destes a violência pode ser desencadeada.⁴⁸

Assim, não há uma ordem necessária a ser seguida, pode ser que o assédio seja iniciado por um superior hierárquico ou pela relação horizontal, o importante é que exista a adesão ou omissão por parte de um sujeito.

Ressalte-se que a vítima é atingida de todos os lados, tornando a situação vivida por ela insustentável.

⁴⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 114.

⁴⁸ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 36.

IV. FORMAS DE IMPEDIR E PUNIR O ASSÉDIO MORAL

As formas de manifestação do assédio moral são variadas como estudado no capítulo acima, de maneira que devem ser tratadas separadamente para se entender que atitude deve ser tomada diante de cada uma delas.

A priori, sabemos que a prática desse terror psicológico traz malefícios irreparáveis à saúde da vítima. Contudo, o que geralmente não é levado em consideração é o fato de que neste contexto não é só ela quem perde, mais também, a empresa e de maneira geral toda a sociedade.

Zeno Simm explica que,

O acoso psíquico no trabalho é uma agressão aos direitos de personalidade do empregado, atingindo-o no mais íntimo do seu ser, causando-lhe inúmeros e sérios danos de ordem psíquica que muitas vezes transbordam para as lesões físicas e patrimoniais podendo também atingir terceiros por via reflexa. Tal comportamento ilícito é, por isso mesmo, repellido pelo direito, que deve, em contrapartida, proporcionar a vítima os meios adequados para defender-se dessa agressão ou, se isso não for possível, para ao menos obter uma compensação pelos danos sofridos.⁴⁹

O acoso psicológico afeta os direitos fundamentais do indivíduo causando-lhe inúmeros prejuízos e danos de ordem psicológica, física e patrimonial, afetando o íntimo do seu ser, devendo, portanto, esta prática ser repelida pelo direito para proporcionar a vítima os meios capazes para sua defesa e para a busca da reparação dos danos sofridos.

Todavia, a ordem nacional carece de regulamentação jurídica que tutele o assédio moral laboral de forma específica, devendo o tema ser analisado dentro das regras normativas atuais.

A Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta dois dispositivos que se enquadram na punição ao ato odioso do assédio, os arts. 482 e 483, que tratam sobre as formas de rescisão do contrato de trabalho de maneira unilateral.

⁴⁹ SIMM, Zeno. Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: Manifestações, Efeitos, Prevenção e Reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 242.

No caso de servidores públicos, existem alguns dispositivos ajustáveis a prática do assédio, como por exemplo, o art. 116, da Lei 8.112/1990. Contudo, o presente trabalho estudará apenas as formas de punição e prevenção deste mal nas relações empregatícias regidas pela CLT.

Antes, porém, de se pensar em punição, imperioso se faz entender como prevenir a prática deste ato dentro das organizações, sejam elas públicas ou privadas.

1. MEDIDAS PREVENTIVAS À PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

O acoso psíquico é uma patologia social, e como tal deve ser tratada e prevenida a fim de buscar um índice cada vez menor de acontecimentos deste fenômeno. Trata-se da atitude proativa anterior à ocorrência do dano.

Passos pondera que, *“o assédio desenvolve-se com maior freqüência em espaços onde não há ética, onde falta respeito pelo outro e onde as pessoas são permissivas, especialmente os chefes”*.⁵⁰

Os trabalhadores devem estar cientes de seus direitos e deveres dentro da organização, principalmente no que diz respeito a moral e a ética, sendo que o mesmo vale para o superior hierárquico, isso, para que possam entender a forma e modo de manifestação do assédio moral, e assim evitar atitudes que venham a se configurar assediadoras sabendo a quem se socorrer.

Assim, a primeira providência a ser tomada é a conscientização dos grupos mais afetados. Na cartilha desenvolvida pelo Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União, no que diz respeito à prevenção, o Sindicato destaca a necessidade de realização de campanhas nas empresas a fim de divulgar informações sobre o tema, para que desenvolvam uma rede de solidariedade no ambiente de trabalho quebrando o silêncio e a convivência com esse mal social.⁵¹

⁵⁰ PASSOS, Elisete. Ética nas organizações. São Paulo: Atlas, 2006, p. 137.

⁵¹ Disponível em: <<http://www.ouvidoria.mp.pr.gov.br/arquivos/File/cartilha.pdf>> Acessado em: 01/07/2013 às 22:59h.

Essa quebra do silêncio é um ponto chave para prevenção do assédio dentro das organizações, pois é a maior característica do fenômeno. É silenciosamente que a manipulação e o enredamento do indivíduo vão acontecendo.

A escritora Hirigoyen preceitua que,

Uma prevenção eficaz deverá agir sobre os diferentes fatores, tanto no nível de pessoal quanto nos administradores e nos contextos que favorecem a ocorrência do assédio. Não existe uma única solução; é preciso agir sobre todos os elementos-chave do sistema.⁵²

Assim todos os elementos do sistema devem ser atingidos para se obter uma verdadeira prevenção, o empregado, o superior hierárquico no que tange a gestão administrativa, e as situações propícias ao surgimento do terror psicológico. A idéia aqui é que todos os sujeitos compreendam o mal advindo do acoso psíquico a fim de impedir a disseminação dessa prática.

Na visão de Passos para inibir o assédio moral *“importante é instituir na empresa uma gestão ética – transparente, respeitosa, inclusiva -, assim como líderes íntegros e uma política de ação que estimule a reflexão e a prática de atitudes éticas”*.⁵³

Importante, é que com relação às formas de prevenção a atuação também deva partir do empregador, que desenvolve um papel chave neste momento. Trata-se na verdade do seu dever de manter o ambiente de trabalho saudável, seguro e higiênico, encontrando as melhores medidas capazes e eficazes no combate a esse fenômeno, é o que está instituído no art. 7º, inciso XXII, da CF/1988. Portanto, se o dirigente ignorar a existência do problema poderá ser responsabilizado tanto se alegar que o desconheça como se deixá-lo acontecer.

No entanto, são muitos os tabus a serem quebrados para enfim as organizações conseguirem enxergar os benefícios dos atos preventivos. Guedes dedica uma parte de seu estudo explicando os motivos dessa recusa, o primeiro é de ordem econômica, para ela a maioria dos dirigentes não considera rentável investir nessas ações, mesmo que os custos com o assédio moral sejam ainda maiores. Outro motivo é a discriminação, tanto no âmbito da empresa, que prefere

⁵² HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 312.

⁵³ PASSOS, Elisete. Ética nas organizações. São Paulo: Atlas, 2006. p. 137.

negar a existência do fato a associá-lo a seu nome, quanto em desfavor do empregado, pois existe a idéia errônea de que a vítima do acoso já é uma perdedora nata. Para a autora a única forma das organizações adotarem esses programas é através da pressão exercida pela sociedade e pelos sindicatos.⁵⁴

Nesse ponto, os sindicatos exercem um papel social relevante, pois em face do empregador, tem a função de negociar coletivamente soluções e procedimentos capazes de eliminar o assédio moral do ambiente de trabalho. E em prol dos trabalhadores estabelece atitudes de prevenção e conscientização da relevância do tema, ouvir e orientar as vítimas e prestar-lhes apoio no que for preciso.

Para Zeno SIMM,

Além dos sindicatos, também entidades públicas tem legitimidade e até mesmo o encargo de atuar nesse campo. De plano pode-se citar o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de seus órgãos de inspeção das empresas e da atividade laboral que integram o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho. [...] o Ministério Público, em especial o do Trabalho [...] mediante instauração de inquérito civil e outros procedimentos administrativos para assegurar o respeito aos direitos dos trabalhadores.⁵⁵

Também é função do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho agirem contra esse mal, através das suas atribuições de fiscalização e denúncia a justiça de empresas que praticam ou são coniventes com esse fenômeno, mediante inspeções, instaurações de inquéritos civis e procedimentos administrativos.

Verifica-se que a maior preocupação para se alcançar uma prevenção eficaz está na realização de atitudes capazes de conscientizar os atores principais do assédio moral e buscar através da sociedade, sindicatos e órgãos públicos formas de influenciar e pressionar as empresas a estabelecerem programas e medidas capazes de oferecer aos seus trabalhadores um local de trabalho saudável para o melhor desenvolvimento de suas atividades.

⁵⁴ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 143-144.

⁵⁵ SIMM, Zeno. Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: Manifestações, Efeitos, Prevenção e Reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 285-286.

2. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO EMPREGADO – ART. 483, CLT.

A presença do assédio moral no ambiente de trabalho trás, como examinado anteriormente, graves conseqüências as partes, resultando mais cedo ou mais tarde na ruptura do contrato laboral pela quebra da confiança e pela falta de condições psicológicas adequadas.

Existem várias formas de manifestação de assédio moral, muito embora seja na modalidade de assédio vertical ascendente a maior incidência, pois o superior hierárquico coage o empregado de tal forma que o induz a sair da organização. Nesses casos nota-se a quebra da confiança contratual por parte do dirigente.

Zeno Simm esclarece que,

A quebra desse contrato psicológico pode levar ao estabelecimento de um meio ambiente de trabalho psicologicamente intolerável e tornar de tal forma insuportável a continuidade do vínculo empregado-empregador a ponto do trabalhador não mais resistir às pressões e culminar por deixar a organização, rompendo o contrato de trabalho.⁵⁶

Essa quebra da confiança tem um efeito direto sobre o empregado que se vê isolado, o local de trabalho se torna intolerável diante dos ataques constantes e das pressões sofridas e a saída buscada na maioria desses casos é o pedido de demissão. Esta atitude representa uma derrota para a vítima que acaba por ficar ainda mais abalada psicologicamente, não conseguindo voltar, muitas vezes, ao mercado de trabalho.

A rescisão do contrato de trabalho pode-se dar de diversas formas, sendo que, cada uma delas corresponde à sua devida conseqüência jurídica e responsabilização patrimonial.

No caso da rescisão pela prática do assédio moral por parte do empregador as formas mais comuns são o pedido de demissão, a rescisão indireta pelo empregado, a aposentadoria e a sua fuga do ambiente de trabalho. Desta maneira a

⁵⁶ SIMM, Zeno. Acoço Psíquico no Ambiente de Trabalho: Manifestações, Efeitos, Prevenção e Reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 235.

responsabilização do empregador nesses casos é independentemente da forma sendo devida em maior ou menor grau dependendo do caso concreto, isso por conta do dano que ele causa ao empregado, que não vê outra saída além de cessar o contrato laboral.⁵⁷

Note-se, que dentre as formas de rescisão do contrato laboral por parte do empregado é a rescisão indireta a que trás maiores benefícios a ele, pois é através dela que o direito oferece ao trabalhador uma saída da difícil relação que se estabeleceu sem maiores prejuízos, ou seja, usufruindo dos direitos rescisórios.

Por não ser o assédio moral regulado por lei específica no Brasil os doutrinadores, a fim de amparar legalmente essa situação, vem estabelecendo, através da analogia com as normas do ordenamento jurídico existente, a possibilidade dos atos assediadores praticados pelo empregador se enquadrarem nas hipóteses do art. 483, da CLT⁵⁸, que regulamenta a rescisão indireta pelo empregado por atitudes indevidas do empregador.

Por rescisão indireta entende-se, segundo Barros,

Uma causa de cessação dos contratos em fase atos faltosos praticados pelo empregador, conforme elenco constante do art. 483, da CLT. A rigor a hipótese é de resolução contratual (falta cometida pelo empregador), embora a prática a intitule rescisão indireta.⁵⁹

Desta forma, cessa-se o contrato de trabalho pela prática de atos faltosos do empregador, ou ainda pelo não cumprimento dos seus deveres de zelar pela não ocorrência de danos ao empregado, de proporcionar um ambiente adequado de trabalho sem afronta aos direitos personalíssimos do empregado.

Assim, por violarem deveres contratuais, as empresas estão sujeitas as conseqüências do artigo citado. O empregador nesses casos deixa de agir com boa-

⁵⁷ SIMM, Zeno. Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: Manifestações, Efeitos, Prevenção e Reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 236.

⁵⁸ Art. 483, CLT– O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

⁵⁹ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3 ed. Ver. E amp. São Paulo: LTR, 2007. p. 887.

fé não estando o empregado obrigado a continuar cumprindo sua parte no pacto laboral.

O ajuste, contudo, da conduta do empregador ao dispositivo legal em destaque, pressupõe a denúncia em juízo pelo empregado do ato faltoso que ensejou a ruptura de deveres contratuais por parte do empregador, pleiteando desta forma, as verbas rescisórias devidas e a indenização cabível.

Quanto às alíneas que melhor se aplicam aos casos de assédio moral alguns autores enunciam que várias são as possibilidades de enquadramento no rol estabelecido no art. 483 da CLT.

Sobre o assunto Delgado estabelece que a conduta patronal no caso de assédio moral se enquadra “*em distintas alíneas do art. 483 da CLT (a, b, d, e e f), embora se insira mais apropriadamente, de maneira geral, na regra vedatória do rigor excessivo (alínea b).*”⁶⁰

Segundo este entendimento Barros preceitua que,

Ora, alguns comportamentos relatados poderão ser enquadrados em várias alíneas do art. 483 da CLT (como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama), capazes de autorizar a rescisão indireta, além da indenização por dano moral e/ou material.⁶¹

Para Pamplona Filho,

Seu enquadramento se dará, em regra, na alínea “e” (“praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”) do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. A depender, porém, da situação fática correspondente o enquadramento poderá se dar na alínea “c” (“correr perigo manifesto de mal considerável”).⁶²

Portanto, a depender do caso o aplicador do direito poderá utilizar-se do art. 483, da CLT da maneira que melhor se encaixe a situação concreta, se valendo ainda de princípios constitucionais importantes para fundamentar-se, como por

⁶⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 6. Ed. São Paulo: LTR, 2007. p. 1.213. (grifo original).

⁶¹ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3 ed. Ver. E amp. São Paulo: LTR, 2007. p. 904.

⁶² PAMPOLHA FILHO, Rodolfo; GIACOMO, Fernanda Salinas di. A Aplicação da denúncia a lide no processo do trabalho. Jus Navegandi, Teresina, ano 11, 10/agosto/2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/10268/a-aplicabilidade-da-denunciacao-da-lide-no-processo-do-trabalho>> Acessado em: 03/07/2013, às 00:44h.

exemplo o princípio da dignidade da pessoa humana, da boa-fé, dos direitos da personalidade, do direito ao meio ambiente de trabalho sadio, dentre outros, visando não deixar em desamparo as vítimas desse fenômeno.

Importante também, destacar que a despedida indireta pelo empregado não tem caráter de punição a uma transgressão do empregador, pois esse não detém poder punitivo sobre o patrão, trata-se de uma atitude faltosa que acarreta na ruptura contratual por culpa do empregador que terá o dever de indenizar os danos advindos dela. Assim, não há que se falar nesse caso, em observância do princípio penal adotado pela doutrina trabalhista da prévia enunciação ou tipificação da conduta faltosa, critério este utilizado no caso contrário quando o empregador se vale do instituto da rescisão indireta por conta de uma conduta faltosa praticada pelo empregado, denominada justa causa.⁶³

No direito trabalhista as normas devem sempre guardar referência ao princípio da proteção ao trabalhador ante a relação de emprego por ser ele hipossuficiente. Desta maneira, por mais que alguns autores entendam que o rol estabelecido no artigo em questão é taxativo, devendo o fato concreto se encaixar perfeitamente as hipóteses elencadas, há entendimento no sentido de que o aplicador do direito pode utilizar-se de outras normas do ordenamento jurídico a fim de declarar a rescisão indireta por parte do empregado mesmo fora das hipóteses elencadas no art. 483, da CLT.

É o que estabelece Zeno Simm, ao explicitar que,

Parece perfeitamente possível que o juiz declare a ocorrência da despedida indireta e defira ao trabalhador a respectiva indenização mesmo fora das hipóteses arroladas do art. 483 a Consolidação das Leis do Trabalho, invocando outras normas jurídicas, de caráter geral, ou mais específico.⁶⁴

Mesmo os que não adotam esta linha de raciocínio, como Delgado, vem estabelecendo que, *“a plasticidade dessa tipificação tem permitido a adequação de tipos jurídicos tradicionais as condutas que adquiriram notoriedade mais*

⁶³ SIMM, Zeno. Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: Manifestações, Efeitos, Prevenção e Reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 240.

⁶⁴ SIMM, Zeno. Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: Manifestações, Efeitos, Prevenção e Reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 240.

recentemente, como ocorre com o assédio sexual [...] e com o assédio moral”.⁶⁵ Ou seja, o juiz terá facilidade em enquadrar as hipóteses do art. 483 da CLT ao caso concreto, visto que trata-se de uma norma genérica.

Desta forma é possível, utilizar-se da hermenêutica para fazer uma interpretação extensiva da lei, com a finalidade de conceder ao empregado a rescisão indireta do contrato de trabalho nos casos de assédio moral.

Esse também vem sendo o entendimento das jurisprudências nacionais, no sentido de tutelarem o direito das vítimas desse fenômeno.⁶⁶

Os Tribunais estão adotando a aplicação do art. 483 da CLT nos casos de assédio moral por culpa do superior hierárquico, levando em consideração o grave abalo psicológico sofrido pelo empregado, e o descumprimento por parte do empregador do dever contratual.

Busca-se, portanto, o amparo as vítimas desse mal psicológico, que saem das relações de emprego muitas vezes debilitadas devido às agressões constantes sofridas durante o contrato laboral. Não é correto, portanto, que elas fiquem desamparadas, ou seja, prejudicadas pelas atitudes faltosas tomadas pelo superior hierárquico, sendo que este sim deve ser responsabilizado pelos danos causados.

3. DEMISSÕES POR JUSTA CAUSA PELO DO EMPREGADOR – ART. 482, CLT.

Das formas de manifestação do assédio moral, o vertical ascendente e o horizontal são as que melhor se enquadram nessa maneira de punição. Pois cabe ao empregador agir diante dessas atitudes a fim de proteger seus subordinados e a si mesmo.

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 6. Ed. São Paulo: LTR, 2007. p. 1.213-1.214.

⁶⁶ Exemplo: ASSÉDIO MORAL COMPROVADO- RESCISÃO INDIRETA- Configura-se a despedida indireta do contrato de trabalho quando o abalo psicológico, decorrente da conduta do empregador, altera substancialmente a vida pessoal e profissional do empregado, inculcando-lhe no espírito terror de tal monta que torna insuportável relação de emprego. (Tribunal Regional do Trabalho - 07ª Região. Relatora Rosa de Lourdes Azevedo Bringel. RO 2045002120085070004. 2ª Turma. DEJT 01/07/2010).

Demissão por justa causa é a possibilidade dada ao empregador pela lei para rescindir o contrato de trabalho indiretamente diante de condutas do empregado que demonstrem o descumprimento de suas obrigações contratuais, pactuadas no ato da admissão ou durante o contrato laboral. E também um dever, de agir diante das atitudes que prejudiquem o ambiente de trabalho saudável sujeito a sua proteção.

Justa causa na visão de Delgado é,

[...] o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa da parte comitente.⁶⁷

A resolução do contrato de trabalho se dá mediante a quebra da confiança entre as partes. No caso da justa causa refere-se à prática de condutas por parte do empregado que estejam elencadas na lei e que gerem o motivo relevante pelo qual a relação de emprego torne-se insustentável. Nesse caso o empregador utiliza-se do seu poder disciplinar para aplicar ao empregado sanções e punições conforme a gravidade da conduta praticada pelo subordinado, sendo que somente é possível a aplicação da justa causa em casos extremos.

Outro requisito a ser observado é o fato de que a conduta praticada deve estar estritamente estabelecida nas hipóteses da lei, é a observância do princípio penal adotado pela doutrina trabalhista da prévia enunciação ou tipificação da conduta faltosa.

A Consolidação das Leis do Trabalho elege no seu art. 482⁶⁸ os comportamentos ensejadores da justa causa. Portanto, para que o empregador se

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 6. Ed. São Paulo: LTR, 2007. p. 1.158.

⁶⁸ Art. 482, CLT – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar.

utilize dessa prerrogativa é necessário que o ato praticado se enquadre estritamente as alíneas desse artigo.

Amauri Mascaro Nascimento preceitua que,

No sistema taxativo, do Brasil, a lei enumera os casos de justa causa, fazendo-o exaustivamente. Desse modo, somente a lei é fonte formal típica. Impossível será a estipulação de justa causa por meio de outras normas jurídicas, como as convenções coletivas de trabalho, os regulamentos de empresa etc. Argumenta-se que esse sistema dispensa maior proteção ao trabalhador, porque restringe as hipóteses faltosas, e permite às partes e aos Tribunais do Trabalho um critério mais rigoroso e seguro de apreciação dos casos concretos.⁶⁹

A visão dos doutrinadores frente ao sistema taxativo é o de atribuir ao trabalhador uma maior proteção, evitando o uso abusivo da justa causa pelas empresas. Contudo, essa rigidez torna-se menos excessiva se passarmos a análise dos dispositivos da lei, vez que estes são genéricos, como ensina esse mesmo autor, *“tão amplas são as causas previstas em nossa lei, de modo a ser possível enquadrar sempre um ato eticamente reprovado.”*⁷⁰

Como visto até então, o assédio moral é uma atitude antiética e imoral tomada pelo sujeito assediador com o intuito de desestabilizar psicologicamente a vítima causando-lhe o mal. O assédio moral vertical ascendente e horizontal são formas mais raras, mas não menos devastadoras. Esse tipo de atitude de um colega de trabalho deve ser de alguma forma repelida, pois se trata de um comportamento reprovável socialmente que torna a continuidade do contrato de trabalho inviável, sendo que a forma cabível para tanto é a rescisão indireta por justa causa.

A conduta de assédio moral praticada contra um colega de trabalho ou mesmo contra o superior hierárquico se enquadra, portanto, em algumas hipóteses das alíneas do art. 482, CLT.

Assim, segundo Alkimin citada por Silva, o enquadramento dessa conduta se dá nas alíneas *b*, *j* e *k*. E ainda explica que,

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

⁶⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas. Ed. rev. e atual. 23. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 852.

⁷⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas. Ed. rev. e atual. 23. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 852.

O empregado, quando pratica conduta, ato, palavra, gesto caracterizador do assédio moral, quase sempre poderá ter seu comportamento enquadrado na justa causa por “mau procedimento”, pois, trata-se de justa causa genérica e abrangente; assim, críticas e contestações imotivadas dirigidas contra o colega de serviço na intenção de desqualificá-lo, maus tratos e ofensas verbais, brincadeiras humilhantes e degradantes, marginalização, isolamento e recusa de comunicação com o colega, cochichos, suspiros, enfim, todo comportamento que não seja ofensivo diretamente à honra do empregado (neste caso, será enquadrado na alínea k), habilitando o empregador a proceder à rescisão por justa causa e sem ônus, e a “incontinência de conduta” está associada aos desvios, desregramento da conduta sexual.⁷¹

O “mau procedimento” previsto na alínea *b* é um dispositivo que possibilita uma maior abrangência de interpretação, pois pode ser enquadrado nele qualquer mau comportamento não previsto nas outras alíneas que acarrete a impossibilidade da continuação do contrato de trabalho. A alínea *b* também prevê a incontinência de conduta que se relaciona a uma conduta sexual desrespeitosa, nesse caso aparece à figura do assédio sexual que pode vim a ser cumulado ao assédio moral, caso este seja precedente.

Com relação às alíneas *j* e *k*, o primeiro caso trata-se de atitudes que atingem a moral e a honra dos colegas de trabalho e o segundo caso, as do superior hierárquico. Aqui têm referência às agressões psicológicas de um determinado empregado contra um colega ou contra o empregador, ante a uma *“violação ao dever de boa fé e lealdade nas relações de emprego, além de violação ao genérico dever de respeito aos direitos de personalidade e dignidade humanas do próximo”*. Quanto às agressões físicas estas não se caracterizam como condutas assediadoras, mas podem ser qualificadas como tais se decorrerem de perseguição precedente.⁷²

Assim, o causador do acoso psíquico nas modalidades vertical ascendente e horizontal, pode sim ser responsabilizado por essa prática, sendo que o empregador pode tomar as providências necessárias e cabíveis como a rescisão contratual por justa causa com fulcro no art. 482, da CLT.

⁷¹ ALKIMIN, Maria Aparecida (2006, p. 103-106), apud, SILVA, Jaqueline Heldt da. Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. 80 pg. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Porto Alegre, 2006. p. 66-67.

⁷² ALKIMIN, Maria Aparecida (2006, p. 103-106) apud, SILVA, Jaqueline Heldt da. Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. 80 pg. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Porto Alegre, 2006. p. 66-67.

V. DIFICULDADE DA PRODUÇÃO DE PROVAS NO ÂMBITO PROCESSUAL TRABALHISTA DIANTE DO ASSÉDIO MORAL

Nos casos de assédio moral, a vítima pode recorrer ao poder judiciário, como visto acima, para ver seus direitos resguardados e indenizados, de forma que consiga uma reparação por todo dano sofrido.

Uma vez alegado a ocorrência do assédio moral judicialmente cabe ao autor da demanda demonstrá-lo no processo por meio de provas. Todavia, as vítimas desse fenômeno encontram certa dificuldade em produzi-las nos autos, tornando na maioria das vezes a demanda proposta infrutífera e desfavorável a elas.

Nesse ponto são buscadas maneiras distintas de solucionar esse impasse a fim de possibilitar a busca da verdade dos fatos ocorridos. Uma das soluções encontradas pela doutrina foi dinamizar a teoria do ônus da prova.

Cabe salientar que a matéria da inversão do ônus da prova somente poderá ser utilizada na modalidade de assédio moral vertical descendente, ou seja, quando o empregador persegue psicologicamente o empregado. Conforme será demonstrado a seguir.

Para entendermos o funcionamento dessa sistemática, passa-se as considerações necessárias.

1. O ÔNUS DA PROVA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A regra processualística nacional estabelece que uma vez proposta ação judicial caberá as partes o encargo de provar os fatos que aleguem, possibilitando ao julgador analisar a quem pertence o direito requerido.

A esse encargo dá-se o nome de ônus da prova, instituto jurídico que organiza a sistemática da produção de provas no processo. Martins, trás alguns ensinamentos quanto a essa regra processual,

A palavra *ônus* vem do latim *onus*, que tem significado de carga, fardo, peso. *Onus probandi* é encargo da parte provar em juízo suas alegações para o convencimento do juiz. O ônus da prova não é uma obrigação ou dever, mas um encargo que a parte deve-se desincumbir para provar suas alegações.⁷³

Trata-se de uma verdadeira regra de conduta imposta a parte que ao requerer algo em juízo pretenda alcançar o êxito de uma decisão favorável. Este instituto tem a função de induzir as partes a provarem as alegações feitas de maneira a proporcionar ao magistrado meios aptos para o julgamento justo. A parte, se desincumbindo do encargo da prova, se sujeitará a responsabilização advinda do ônus que lhe é imposto.

Lora, esclarece que,

A finalidade da prova é formar o convencimento do juiz, a fim de que este, valendo-se do sistema da persuasão racional, também chamado livre convencimento motivado, albergado pelo ordenamento jurídico pátrio (CPC, art. 131), profira decisão final justa. [...] A mera alegação, desacompanhada de prova, é insuficiente para formar a convicção do juiz (*alegatio et non probatio quasi non allegatio*). É preciso provar a existência do fato apontado como suporte da pretensão.⁷⁴

Assim, por ter a prova a finalidade de elucidar o magistrado quanto ao julgamento, uma vez não estando presentes ou não sendo suficientes caberá ao juiz decidir a lide aplicando as regras do ônus da prova, não sendo possível a mera alegação do direito para prolação da decisão.

Na Consolidação das Leis do Trabalho essa máxima está disposta em seu art. 818⁷⁵, estabelecendo a regra para distribuição do ônus da prova na justiça do trabalho no seguinte sentido “a prova de suas alegações incumbe à parte que as fizer”.

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva norteia determinando que,

⁷³ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 26. Ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 309.

⁷⁴ LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3495, 25 jan. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/23517>>. Acesso em: 13 jul. 2013.

⁷⁵ Art. 818, CLT – a prova de suas alegações incumbe à parte a que as fizer.

a orientação legal do citado art. 818 é insuficiente para a solução de todas as controvérsias, mesmo porque se trata apenas de um princípio da prova, conhecido desde o Direito Romano, segundo o qual o ônus da prova incumbe a quem alega o fato. Faz-se necessária, por isso, a aplicação subsidiária do art. 333 do CPC.⁷⁶

Nas regras trabalhistas, o dispositivo legal do ônus da prova é insuficiente para a solução dos diversos deslindes do mundo jurídico. Desta maneira, busca-se na lei processual civil complementação ao dispositivo, o que é permitido pelo art. 769, da CLT ao estabelecer que “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

Portanto, o art. 818 da CLT para alcançar toda a abrangência do ônus da prova deve ser cumulado com a aplicação subsidiária do art. 333⁷⁷, do CPC, que estabelece de forma completa a sistemática probatória. O dispositivo legal determina que cabe ao autor demonstrar o fato constitutivo do direito alegado e ao réu os fatos modificativos, extintivos e impeditivos do direito do autor.

O art. 333 do Código de Processo Civil, contudo, deve ser utilizado sem se olvidar das peculiaridades do direito trabalhista diante dos seus princípios norteadores. Isso porque, os procedimentos da justiça do trabalho são tendentes a dinamização do processo, para proporcionar a máxima efetivação da tutela jurisdicional.

Neste sentido Braga adverte que,

Há de se observar apenas o cuidado de não transportar do CPC a disposição legal referida para o processo do trabalho, simplesmente, dada a desigualdade das partes no direito laboral, já que o critério civilista a respeito da distribuição do ônus objetivo da prova baseia-se em igualdade formal das partes, e levado em conta que o direito processual do trabalho deve servir ao direito do trabalho, dado o caráter de especialidade que lhe conferem a lei e a doutrina.⁷⁸

⁷⁶ OLIVEIRA, José Antônio Ribeiro de. O ônus da prova e sua inversão no processo do trabalho. Revista LTr. São Paulo, v. 68, n. 6, jun. 2004. p. 685.

⁷⁷ Art. 333, CPC - O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

⁷⁸ BRAGA, Márcia Maria Gonçalves. O ônus da Prova no processo do trabalho. Migalhas. 08/01/2008. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI51740,31047-O+onus+da+prova+no+processo+do+trabalho>> Acessado em: 13/julho/2013, às 16:04h.

Portanto, na seara do direito trabalhista as regras do ônus da prova são freqüentemente flexibilizadas para que o processo possa alcançar sua finalidade, qual seja a busca da verdade real, ao passo que muitas vezes o encargo probante pode ser para uma das partes um fardo, sendo que para a outra não, por estar em melhor situação para a produção de determinada prova.

Para melhor entendermos busca-se nos ensinamentos dessa mesma autora a seguinte elucidação,

[...] o critério da igual distribuição do ônus da prova nem sempre atende as necessidades do processo trabalhista porque sobrecarrega o empregado que não tem as mesmas condições e facilidade do empregador. Assim, a tendência é redistribuir o ônus da prova com maiores responsabilidades para o empregador, à luz dos princípios gerais do direito do trabalho, no intuito de igualar as partes processualmente, observada a hipossuficiência do empregado, a sua subordinação ao empregador, a diversidade de situação econômica.⁷⁹

A regra processual civil do ônus da prova não satisfaz em todos os casos as necessidades do processo do trabalho, desta forma o instituto, a luz dos princípios trabalhistas, poderá sofrer mutação quando observado pelo juiz a sua necessidade.

O Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo desta maneira, tanto é verdade que editou súmulas nesse sentido, a exemplo súmula nº 338:

TST Enunciado nº 338 – I - *É ônus do empregador* que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de freqüência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Nesse caso, o *onus probandi* é dinamizado, de maneira que o empregador torna-se o responsável pela juntada aos autos dos controles de freqüência de seus funcionários. Verifica-se que a intenção do Colendo Tribunal é viabilizar aos empregados a possibilidade de questionarem judicialmente questões quanto a

⁷⁹ BRAGA, Márcia Maria Gonçalves. O ônus da Prova no processo do trabalho. Migalhas. 08/01/2008. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI51740,31047-O+onus+da+prova+no+processo+do+trabalho>> Acessado em: 13/julho/2013, às 16:04h.

jornada de trabalho, que antes pareciam inviáveis diante da dificuldade de provar o alegado, passando, assim, ao empregador, que é o detentor desse meio de prova o ônus de junta-la ao processo.

Desta maneira, é visível a intenção do Tribunal Superior do Trabalho de proporcionar uma relação de equilíbrio entre as partes no processo, a fim de não sobrecarregar uma delas impondo-lhe um ônus impossível de se alcançar e, portanto, proteger o trabalhador que muitas vezes não detêm os meios necessários para a produção das provas essenciais ao deslinde da demanda.

2. A DIFICULDADE DE PROVAR A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

No processo, em regra, como visto, cabe ao autor provar o fato constitutivo do direito pleiteado. Portanto, uma vez alegado em juízo o assédio moral caberá ao autor o ônus de provar cabalmente tal fato, demonstrando de forma inequívoca seu acontecimento.

No entanto, esse fenômeno por afetar o íntimo da pessoa atingida e principalmente por suas características peculiares, apresenta no âmbito do judiciário uma problemática, pois há para a vítima a árdua tarefa de demonstrar o sofrimento que lhe ocorreu.

Como estabelece Santos,

O assédio moral é um tema de extrema importância, visto que afeta diretamente a saúde do trabalhador, podendo trazer consequências graves a sua vida dentro e fora do ambiente de trabalho, afetando sua saúde e sua dignidade. Ocorre que nestes casos é extremamente difícil para a vítima fazer prova da prática danosa que sofreu, frente a sua hipossuficiência diante do empregador.⁸⁰

Essa dificuldade está ligada ao fato do trabalhador estar em condições de desvantagem perante o empregador, visto que a produção de provas depende muitas vezes, no caso das provas testemunhais, de colegas de trabalho que encontram-se submetidos ao mesmo superior hierárquico que lhe causou mal e, no caso das documentais de estarem na maioria das vezes na posse do empregador.

⁸⁰ SANTOS, Adriana de Góes dos. A inversão do ônus da prova nos casos de assédio moral.

Para Fonseca,

[...] a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, por ser no mais das vezes uma forma sutil de degradação psicológica. A forma como os atos lesivos se expressam dificulta imensamente a sua percepção, muitas vezes restrita à vítima dos assaques. Referimo-nos com mais ênfase à comunicação não verbal, tão comum e de fácil negação em casos de reação (“você entendeu mal”, “foi só uma brincadeira”, “você está vendo/ouvindo coisas”, etc.). Conforme expressão de Thomas Hobbes, “o homem é o lobo do homem”.⁸¹

Também há para a vítima outra dificuldade. Por ser o acoso psíquico um mal que afeta o seu psicológico de forma silenciosa por um período prolongado de tempo através de pequenos ataques, ela somente percebe o que aconteceu quando já está com a saúde debilitada, e assim não consegue mais produzir as provas necessárias para demonstrar seu sofrimento.

A identificação do assédio moral torna-se um empecilho para ela, pois demonstrar o que ocorre no íntimo da pessoa acaba por se tornar um problema muitas vezes insolúvel. A seqüência de pequenos ataques são muitas vezes imperceptíveis, se tornando de difícil identificação, e nesse estágio ela já está cansada e psicologicamente abalada.

Como pondera Hirigoyen,

Como as ocorrências de assédio moral são por sua natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar provas. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra em licença médica. É preciso então reconstituir o processo e buscar provas *a posteriori*.⁸²

Essa busca de provas tem se tornado para as vítimas um verdadeiro fardo. Não raramente as ações propostas no judiciário trabalhista pleiteando reparação por dano moral por conta do acoso psíquico são julgadas improcedentes por falta de provas capazes de demonstrar a veracidade dos fatos alegados. Isso visivelmente se contrapõe a finalidade precípua do direito trabalhista de proteção ao trabalhador e a sua dignidade.

⁸¹ FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral - breves notas. Revista LTr. São Paulo, v. 71, n. 1, jan. 2007. P. 41. SILVA, p. 41.

⁸² HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bretrand Brasil, 2011, p. 347.

Portanto, via de regra por mais que a parte tenha razão cabe a ela apresentar os meios probantes capazes de possibilitar ao magistrado conceder-lhe o direito pleiteado, todavia, a justiça do trabalho, a doutrina e a jurisprudência vêm com maior freqüência, se filiando a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, buscando uma relação equitativa no processo do trabalho concretizando assim, o princípio da proteção ao trabalhador.

3. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE

Os princípios são fontes fundamentais de criação, aplicação e interpretação das normas em todos os ramos do direito. Atuam como verdadeiros pilares jurídicos, orientando na compreensão lógica da lei de acordo com o sistema a que se relaciona.

Para Celso Antônio Bandeira de Mello,

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo.⁸³

No Brasil os princípios base da sociedade estão dispostos na Constituição Federal, tendo aplicação em todos os ramos do direito. Contudo, isso não impede que cada seguimento jurídico tenha um rol de princípios próprios e personalizados de acordo com suas especificidades.

Como elucida Amaral apud Miguel Reale os princípios são “*certos enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber*”.⁸⁴ São eles os formadores da justificativa de validade lógica de determinada ciência do direito.

Como estabelece Costa,

⁸³ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Elementos de direito administrativo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1981, p. 230.

⁸⁴ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula apud Miguel Reale. Limitações à aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2137>>. Acesso em: 17 jul. 2013.

Além dos princípios constitucionais fundamentais, cada uma das searas do direito possui os seus princípios próprios, sendo muitos de natureza comum, que refletem, de forma clarividente, os ideais informadores da norma jurídica.⁸⁵

O direito do trabalho, como qualquer outro, contém suas próprias características, fundamentos e princípios que são importantes para consolidação da ciência jurídica como uma disciplina autônoma no ordenamento jurídico nacional. Seus princípios são específicos as necessidades peculiares da matéria, norteados os aplicadores do direito sobre as diferenças desse ramo que trata de uma relação jurídica peculiar as demais, uma relação de desigualdade entre as partes, diferentemente do que acontece, por exemplo, na seara cível.

Existem vários princípios essenciais ao direito trabalhista, porém neste trabalho estaremos estudando o que apresenta maior repercussão para a matéria, a saber, o da Proteção ao Trabalhador.

Este princípio basilar do direito do trabalho tem inspiração no princípio Constitucional da isonomia. Nas palavras de Capelari,

É a partir da Constituição de 1988 que ficou bem mais clara a necessidade de igualdade entre as partes nas relações jurídicas, pois no *caput* do art. 5º diz que "Todos são iguais perante a lei". Esta regra estruturada na CF/88 tem particularmente no Direito do Trabalho um especial campo de aplicação. E é exatamente para regular as Relações trabalhistas que surge o Direito do Trabalho, para compensar a desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica favorável. O princípio da proteção ao trabalhador é um princípio que instrui a criação e a aplicação das normas de direito do trabalho. A proteção do direito do trabalho destina-se à pessoa humana, conforme mostra o art. 1º, III, da CF/88. O direito do trabalho surgiu para proteger o trabalhador, visando o equilíbrio entre o capital e o trabalho, gerando direitos e obrigações entre empregados e empregadores.⁸⁶

A relação de desigualdade entre as partes na seara trabalhista é notória e presumida, por conta da hipossuficiência do trabalhador diante do empregador, ou

⁸⁵ COSTA, Daniel Franco da. O ônus da prova no processo trabalhista e os princípios do direito material do trabalho. Intertem@s. ISSN 1677-1281. Vol. 17, No 17, 2009. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/859/881>> Acessado em: 17/07/2013, às 00:48h.

⁸⁶ CAPELARI, Luciana Santos Trindade. Constitucionalização dos direitos do trabalho: O princípio da proteção ao trabalhador. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 70, nov 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=25> Acessado em: 17/07/2013, às 01:23h.

seja, por conta da sua necessidade econômica, que acaba por colocá-lo em uma posição de desvantagem diante de quem o contrata.

Por conta dessa diferença, o Estado, ponderando a situação, se vê obrigado a intervir na relação de emprego a fim de assegurar a proteção ao trabalhador, princípio que nasce, portanto, para garantir uma condição de igualdade substancial entre as partes partindo-se da premissa constitucional de tratamento isonômico entre elas, que segundo Amaral apud Neri Júnior, “*significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades*”.⁸⁷

Delgado define esse princípio da seguinte maneira, “*uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho*”.⁸⁸ Esboçando com clareza que se entende por proteção ao trabalhador a diminuição da desigualdade existente em face da relação laboral.

Dentre as vertentes que este princípio se divide, a que melhor se enquadra na efetivação da proteção do trabalhador em se tratando de *onus probandi* é a regra do *in dubio pro operario* que tem por finalidade proteger a parte que se encontra em condições presumidamente desfavoráveis no direito do trabalho.

O princípio do *in dubio pro operario* é destinado ao aplicador do direito, e estabelece que diante de uma norma aplicável ao caso concreto que admita mais de uma interpretação deve prevalecer aquela que apresente maior benefício ao hipossuficiente, nas palavras citadas por Amaral apud Sussekind, “*aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador*”.⁸⁹

⁸⁷ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula apud Neri Júnior. Limitações à aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2137>>. Acesso em: 17 jul. 2013.

⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 6. Ed. São Paulo: LTR, 2007. p. 192

⁸⁹ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula apud Arnaldo Sussekind et al. Limitações à aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2137>>. Acesso em: 17 jul. 2013.

Essa regra é de caráter material no direito trabalhista havendo grande divergência quanto a sua aplicação no âmbito processual, inclusive no que diz respeito a questão probatória.

Alguns doutrinadores como Maurício Godinho Delgado, se filiam a corrente que não admite a aplicabilidade de tal princípio nos domínios do direito processual, estabelecendo que caso reste dúvidas ou empate quanto ao conjunto probatório resta ao juiz julgar mediante as regras do ônus da prova, na medida em que implicará a improcedência a quem cabia o encargo probatório, nas suas palavras,

Hoje, a teoria do ônus da prova sedimentada no Direito Processual do Trabalho e o largo espectro de presunções que caracteriza esse ramo especializado do Direito já franqueam, pelo desequilíbrio de ônus probatório imposto às partes (em benefício do prestador de serviços), possibilidades mais eficazes de reprodução, no processo, da verdade real. Em conseqüência, havendo dúvida do juiz em face do conjunto probatório existente e das presunções aplicáveis, ele deverá decidir em desfavor da parte que tenha o ônus da prova naquele tópico duvidoso, e não segundo a diretriz genérica *in dubio pro operário*.⁹⁰

Contudo, existe uma corrente de doutrinadores que defende o amparo do empregado nos ditames deste princípio mesmo em sede processual, podendo o magistrado se valer dele em casos estritamente necessários e excepcionais.

O professor Rodriguez citado por Costa justifica a possibilidade de aplicação do princípio na esfera processual da seguinte maneira,

A posição tradicional sustenta que o ônus da prova incumbe a quem efetua afirmações, e que somente cabe afastar-se desse critério básico nos casos em que o legislador estabeleceu presunções, que supõem uma inversão do ônus da prova. Porém, com maior conhecimento prático das realidades discutidas nos dissídios trabalhistas, começou a desenvolver-se, até se tornar predominante, a posição que estende a regra *in dubio pro operário* inclusive a esse campo. Apesar da vigência do sistema inquisitório continua importante o problema do ônus da prova, entendendo-se que, na medida em que se aborda esse problema, o trabalhador merece uma consideração especial. Não apenas pela desigualdade básica das partes, nem somente pelo estado de subordinação em que se encontra muitas vezes o trabalhador, mas também pela natural disponibilidade de meios de prova que tem o empregador e que

⁹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 6. Ed. São Paulo: LTR, 2007. p. 214.

contrasta com a dificuldade que possui o trabalhador neste aspecto.⁹¹

Seu posicionamento nos remete ao fato de que o empregador na maioria das vezes é quem detém os meios de prova, estando também na esfera processual em vantagem perante o empregado.

Desta maneira, o que deve ser levado em consideração pelo juiz é a busca da verdade real dos fatos, partindo-se da premissa de que as provas produzidas no processo têm o condão de formar seu convencimento sobre as matérias alegadas. Assim, investido de sua jurisdição ele tem capacidade de determinar a produção das provas que sejam indispensáveis ao deslinde processual e até mesmo inverter o ônus de sua produção quando verificar a verossimilhança das alegações do autor, e a dificuldade da produção da prova, isso para que sua decisão chegue o mais próximo da efetivação da justiça no caso concreto.

Ou seja, em consequência do princípio *in dubio pro operario*, o julgador tem a possibilidade de agir de maneira a concretizar a igualdade substancial entre as partes no processo trabalhista.

Nas palavras de Maia,

Não se pode olvidar que o papel do julgador na instrução probatória possibilita a busca de uma igualdade substancial, que não pode ser denegada em razão de uma interpretação normativa alheia às singularidades da tutela almejada na Justiça do Trabalho.⁹²

Assim, não se pode buscar uma interpretação das normas trabalhistas sem levar em consideração os fins almejados por sua tutela jurisdicional, que são peculiares as demais normas do arcabouço jurídico nacional, e que tem como seu principal objetivo realizar a proteção do trabalhador de forma a diminuir a desigualdade, material e processual, existente entre as partes nas relações de trabalho.

⁹¹ COSTA, Daniel Franco da apud Américo Plá Rodriguez. O ônus da prova no processo trabalhista e os princípios do direito material do trabalho. Intertem@s. ISSN 1677-1281. Vol. 17, No 17, 2009. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/859/881>> Acessado em: 17/07/2013, às 00:48h.

⁹² MAIA, Michelle Jully Holanda Batista. A aplicabilidade do princípio *in dubio pro operario* e a inversão do ônus da prova na justiça do trabalho – Caruaru: FAVIP, 2011. p. 40. Disponível em: <<http://repositorio.favip.edu.br:8080/bitstream/123456789/1123/1/MICHELE+-+TCC+FINAL.pdf>> Acessado em: 13/01/2014, às 15:57.

Diante disso, se as regras contidas nos artigos que versem sobre a distribuição do ônus da prova não forem suficientes para solucionar o caso concreto, por conta do desequilíbrio nas relações trabalhistas, o julgador poderá invocar este princípio para buscar soluções diversas, como a possibilidade de inverter o *onus probandi*.

4 - A POSSIBILIDADE DE INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA EM CASO DE ASSÉDIO MORAL.

A possibilidade de inversão do ônus da prova é exceção a regra processualística, isso porque sua aplicabilidade depende do preenchimento de alguns requisitos jurídicos, a verossimilhança das alegações cumulada com a condição de hipossuficiência do demandante, ponderando ainda, a possibilidade de sobrecarregar uma das partes em detrimento da outra, o que causaria violação ao princípio da isonomia processual.

No entanto, para entender qual a sistemática adotada nos casos de assédio moral, necessário se faz esclarecer que o processo do trabalho é um processo singular, pois segue a singularidade do direito material trabalhista, e devem ser resguardados pelo interesse público, pois é o ramo jurídico responsável por tutelar uma relação de opostos desiguais e, portanto suas normas devem sempre levar em consideração a natureza dos direitos discutidos e a distância, jurídica e econômica, que geralmente encontram-se as partes dessa relação, trabalhadores e empregadores.

Essa é também, a consideração apontada pela doutrina, ao determinar que:

O processo do trabalho é um processo diferenciado do processo civil e dotado de princípios próprios. A singularidade do processo do trabalho justifica-se pela singularidade do direito do trabalho. Sem adentrar em matéria que extrapola o âmbito restrito desta reflexão, temos que a existência de normas laborais indisponíveis, a que o interesse público não pode ser indiferente, há de influenciar o direito em que normalmente o demandante é um trabalhador, que tem em sua atividade o meio único de sobrevivência própria e de sua família, em uma manifesta situação de desigualdade econômica e jurídica.⁹³

Portanto, a justificativa para a inversão do ônus da prova nos casos de assédio moral está principalmente pautada nessa proteção jurisdicional oferecida ao trabalhador para se alcançar a igualdade substancial que emana das diretrizes do Estado Democrático de Direito.

⁹³ DE PAULA, Carlos Alberto Reis. A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho. 2ª ed. São Paulo: LT[®]R, 2010. p. 115.

Desta forma, a inversão do ônus em caso de assédio moral não fere a isonomia formal entre as partes, pois esta não se sustenta na seara trabalhista, visto que a isonomia buscada quando se discute os direitos do trabalhador é sempre a substancial.

Então, para se alcançar o direito a inversão do ônus da prova, não é necessário demonstrar a hipossuficiência do trabalhador em juízo, uma vez que está no processo trabalhista ela é presumida, restando ao reclamante somente evidenciar cabalmente suas alegações e a sua dificuldade na obtenção das provas.

Importante destacar também, que não é o julgador quem determina os critérios estabelecidos acima para se alcançar tal benefício jurídico, esses advêm de uma ordem de princípios e normas que justificam formalmente tal possibilidade.

Nos dizeres de Giglio,

[...] embora muitas outras fossem necessárias, algumas normas processuais de proteção ao trabalhador já existem, a comprovar o princípio protecionista. Assim, a gratuidade do processo, como isenção de pagamento de custas e despesas, aproveita aos trabalhadores, mas não aos patrões; a assistência judiciária gratuita é fornecida ao empregado, mas não ao empregador; a inversão do ônus da prova por meio de presunções favorece o trabalhador, nunca ou raramente ao empregador; o impulso processual ex officio beneficia o empregado, já que o empregador, salvo raras exceções, é réu, demandado, e não auffer proveito da decisão: na melhor das hipóteses, deixa de perder.⁹⁴

Verifica-se, portanto, que a inversão do ônus da prova tem o condão de favorecer o trabalhador, por sua vulnerabilidade processual, não estando limitado aos casos específicos da lei mais sim, podendo ser utilizado pelo juiz através da hermenêutica, quando verificar, no caso concreto, a verossimilhanças das alegações e a grande dificuldade do autor de conseguir provar-las.

No caso do assédio moral, como esboçado nos tópicos acima, há grande dificuldade das vítimas conseguirem demonstrar em juízo os ataques enfrentados e principalmente o sofrimento advindo deles.

Por essa razão, que levando em consideração a sistemática protecionista laboral, quando o juiz estiver diante de uma alegação verossímil de assédio moral,

⁹⁴ GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p.67.

poderá se valer das conclusões racionais que tiver por meio de sua experiência e constatar ou presumir a existência da dor suportada pelo reclamante.

Desta maneira, invertendo-se o *ônus probandi* em face do empregador, caberá a ele provar que cumpriu com todos os seus deveres contratuais, demonstrando não ter permitido ou agido com condutas discriminatórias no ambiente laboral.

Note-se, contudo, que é necessário que o autor, antes da realização, pelo juiz, da inversão, tenha apresentado elementos suficientes capazes de convencê-lo da veracidade dos fatos alegados e da dificuldade encontrada em comprovar os atos sofridos.

Esse é o entendimento de Alkimin, ao estabelecer que,

[...] o juiz valendo-se de sua presunção racional e da presunção como meio de prova, poderá aferir ou até mesmo presumir a existência da dor, sofrimento, angústia, aflição, desespero, vergonha, humilhação, o descrédito perante os colegas, e admitir a existência do dano, determinando a inversão do ônus da prova, impondo ao agressor o ônus de provar a inexistência de conduta assediante e da possibilidade de existência do nexo de causalidade; até porque, diante do desequilíbrio social e econômico entre empregado e empregador, perfeitamente justificável é a inversão do ônus da prova.⁹⁵

Assim, cabe ao juiz, a decisão de aplicar o princípio do *in dubio pro operario* na instrução probatória, em busca de alcançar para o trabalhador um equilíbrio processual, e conseqüentemente maior justiça ao caso real.

Não trata-se de parcialidade do juiz, mais sim uma conduta admitida como interpretativa do processo laboral, levando-se em consideração o princípio do *in dubio pro operario* e as particularidades da matéria, pois “como intérprete, socorre-se dos métodos ou técnicas oferecidos pela ciência do direito, inspirando-se nos princípios e valores que integram o ordenamento jurídico”⁹⁶, afim de perseguir a

⁹⁵ ALKIMIN, Maria Aparecida (2006, p. 118), apud, SILVA, Jaqueline Heldt da. Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Porto Alegre, 2006. p. 57.

⁹⁶ SILVA, Jaqueline Heldt da. Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Porto Alegre, 2006. p. 39.

efetivação dos princípios constitucionais, dentre eles o da dignidade da pessoa humana e o da isonomia substancial entre as partes.

Essa linha de raciocínio não é a predominante entre os doutrinadores nacionais e também, não é a aplicada no poder judiciário, vigendo ainda, entre os juristas a regra da teoria estática do ônus da prova determinada pelos art. 818, da CLT e art. 333, do CPC.

No entanto, na doutrina internacional já há grandes mudanças em relação a esse assunto. As condutas discriminatórias no ambiente laboral passaram a ser tratadas com maior repúdio, pois são elas as que mais afetam a dignidade do ser humano e, portanto, são as mais destruidoras.

Por essa razão que Maria Novaes Guedes, afirma que o ônus da prova com relação ao assédio moral tende a sofrer mudanças no nosso país, pois essas já estão acontecendo nos países pelo mundo. Nas suas palavras,

Essa diretiva do ônus da prova tende a sofrer significativa mudança. É que a União Européia firmou acordo entre os Países-membros, aprovando a inversão do ônus da prova na hipótese do assédio sexual. Nessa mesma direção trilhou o legislador francês, na lei que coíbe o assédio moral no trabalho. Admite-se a inversão do ônus da prova, revertendo para o agressor o encargo de provar a inexistência do assédio, na medida em que o autor da ação já tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção de veracidade dos fatos narrados.⁹⁷

Como visto, a União Européia já admitem a inversão do *onus probandi* em casos de assédio sexual, e pelos mesmos fundamentos o legislador francês inovou na ordem processualística mundial e admitiu também, a inversão nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho. Tal inovação demonstra a mudança da forma de pensar as agressões psicológicas sofridas no ambiente do trabalho e suas conseqüências.

Espelhando-se neste modelo e nos estudos franceses principalmente da escritora Marie-France Hirigoyen que as teses defensoras dessa corrente se filiam, e é com base nisso que timidamente o judiciário vem se posicionando a este respeito. Exemplo disso foi a decisão proferida pela 2ª Turma do Tribunal Regional do

⁹⁷ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003. p. 112.

Trabalho da 4ª Região, no processo em sede de recurso ordinário, que teve a decisão originária modificada para conceder ao reclamante a rescisão indireta contratual com base no art. 483, da CLT, tendo em vista o assédio moral sofrido pelo empregado e a indenização por danos morais advindos de tal agressão.

O importante, no entanto, foi a fundamentação utilizada por ele, pois defendeu a inversão do ônus da prova e, ainda, declarou que deveria ter sido realizada em primeiro grau. Vejamos.

RAZÕES DE DECIDIR

RECURSO DA RECLAMANTE. 1. "RESCISÃO INDIRETA". ASSÉDIO MORAL. ART. 483, LETRA "D", DA CLT. A reclamante insiste ter a ruptura do contrato sido resultante de falta grave imputada à empregadora, em virtude de constante assédio moral. Embora a dificuldade de prova, aduz, os depoimentos das testemunhas revelam a cobrança para execução das tarefas que lhe eram dispensadas em excesso, em relação às demais colegas. Ademais, também restou demonstrada a prática de assédio moral pela supervisora, mediante frequente ridicularização da autora para a desestabilizar emocionalmente, já que passara por tratamento de depressão. Por fim, por aplicação supletiva do art. 6º, inciso VIII, do CDC, *diante da verossimilhança do alegado, entende deveria ter sido feita a inversão do ônus da prova.* Análise. Efetivamente, é de difícil comprovação o assédio moral, em alguns casos. O assédio moral é uma conduta abusiva (perversa), que pode ser expressa por diversas formas de desvalorização do ser humano, de maneira sistemática e frequente, geralmente praticada pelo empregador ou por seu representante, em um contexto de submissão (hierarquia), direcionada a um empregado (ou grupo de empregados), com notório intuito desestabilizar a saúde psíquica do trabalhador, para que ele seja anulado ou excluído do mundo do trabalho, de forma a considerá-lo um ser humano de segunda categoria, sem direito, portanto, ao exercício de sua dignidade. O que interessa ao Julgador é a comprovação do elemento objetivo do assédio, já que o elemento anímico ou teleológico (intenção lesiva), deve ser extraído dos fatos objetivamente comprovados. O elemento objetivo é caracterizado pela conduta agressora, podendo adotar as mais variadas formas de expressão, tendo por pressuposto a perda de respeito ao trabalhador. Trata-se, pois, de uma conduta negativa, que não pode ser descrita por um só ato, uma vez que o assédio pode assumir formas inimagináveis, na medida em que as relações sociais avançam. Existem duas variáveis, interdependentes entre si, que devem integrar a conduta típica de assédio moral: a repetição e persistência no tempo (é um processo que envolve ataques sistemáticos e reiterados, persistindo em certo interregno temporal); e a potencialidade lesiva (a conduta exercida pelo assediador tem de ser suscetível a causar dano à saúde psicofísica do trabalhador, sendo dispensável à caracterização do assédio a existência efetiva do dano, que deve influir tão somente na quantificação da indenização). A socióloga francesa Marie-France Hirigoyen enumera situações de "atentados contra a dignidade" do trabalhador (as quais

foram a seguir selecionadas pela pertinência com o presente processo): utilização de gestos de desprezo (suspiros, olhares, dar de ombros, etc.); desacreditar o trabalhador perante os colegas (sejam superiores ou subordinados), fazer circular rumores relativos à vítima; atribuir problemas psicológicos ao trabalhador (na obra: O Assédio Moral no Trabalho). A jurista Márcia de Novaes Guedes, da mesma forma, narra situações ligadas à desqualificação e à destruição da auto-estima do trabalhador: "A agressão não é aberta, não é direta; é sub-reptícia. Às vezes, consiste em um simples olhar carregado de ódio ou de desprezo. Suspiros, dar de ombros demonstrando indiferença para com aquilo que a vítima diz ou faz. (...) Conduzindo com habilidade a desqualificação da vítima junto ao grupo, o agressor a induz ao erro para dele tirar proveito, afirmando diante de todos que a vítima "além de louca, joga pedra e, por isso, é nociva ao ambiente de trabalho", sendo que, muitas vezes, o "objetivo é desqualificar a pessoa moralmente. Tudo pode começar com brincadeiras de mau gosto, pequenas insinuações malévolas, evoluindo para a difusão de um mal-entendido. Fala-se mal da vítima pelas costas. Quando esta aparece em meio ao grupo, cai um silêncio fúnebre. Para derrubar a imagem social, o outro é ridicularizado, humilhado e coberto de sarcasmos, até que perca toda a autoconfiança. (...) Tudo é feito para desacreditá-la perante o grupo e levá-la a reagir atrapalhadamente. Diante de uma provocação humilhante, a vítima pode reagir de modo impensado, e a provocação tem precisamente esse objetivo, induzir-lhe a reações agressivas, descontroladas, de tal modo que se possa depois acusá-la do seu comportamento. Dessa forma, o agressor acaba por justificar a sua perseguição, declarando que a vítima é louca e, se é mulher, mal-amada" (In Terror Psicológico no Trabalho. Editora Ltr, São Paulo, 2003, pp. 47-48). No caso em tela, entendo comprovado objetivamente o assédio, levando em conta, ainda, a dificuldade da sua prova em juízo. [...] *Entendo, ademais, que, ante os fatos acima narrados, competia à reclamada a prova da inexistência do assédio. Márcia Novaes Guedes, em relação ao ônus da prova, informa que "Essa diretiva do ônus da prova tende a sofrer significativa mudança. É que a União Européia firmou acordo entre os países-membros, aprovando a inversão do ônus da prova na hipótese de assédio sexual. Na mesma direção trilhou o legislador francês, na lei que coíbe o assédio moral no trabalho. Admite-se a inversão do ônus da prova, revertendo para o agressor o encargo de provar a inexistência do assédio, na medida em que o autor da ação já tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial"* (op. cit., p 112). Comprovada, pois, a falta capitulada na letra "d" do art. 483 da CLT (não cumprir o empregador as obrigações do contrato), declaro a ruptura indireta do contrato havia em 25/02/2012 (vide laudo pericial à fl. 179 e verso) para deferir à autora o pagamento do salário relativo ao período de aviso-prévio, à indenização concernente do seguro-desemprego e FGTS com indenização de 40%.

2. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Por idênticos fundamentos acima explicitados, a reclamante pugna pelo deferimento de uma indenização por danos morais derivados do alegado assédio sofrido. Examinado. Consoante analisado no item precedente, restou configurada a prática de assédio moral. O caso em debate sequer encontra respaldo na esfera do poder diretivo do empregador. Ao

revés, a presente demanda traz ao Poder Judiciário situação que extrapola o razoável, ofendendo diretamente os direitos de personalidade do demandante, assegurados nos arts. 1º, III, 3º, IV, e 5º, X, da Constituição da República, na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, no art. 11 e seguintes do atual Código Civil, e na Lei 9.029/95. Saliento constituir dever anexo do empregador, decorrente da boa-fé objetiva, o de custódia física e psíquica do empregado, consistente em zelar por um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso, o que não foi observado pela empresa recorrida. Devida, portanto, indenização por danos morais no montante de R\$5.000,00 (cinco mil reais).⁹⁸

Conforme o julgado acima, a segunda turma estabeleceu à necessidade de ter sido realizada a inversão do ônus da prova no caso em tela, tendo em vista a dificuldade encontrada pela vítima em realizar as provas necessárias e principalmente a verossimilhança das alegações apresentadas pela reclamante, pois reconheceram que a testemunha trazida por ela não presenciou a maioria das agressões psicológicas, mas que conseguia perceber a animosidade existente por parte do empregador contra a vítima e ressaltaram ainda, que competia ao empregador a prova da inexistência do assédio moral no ambiente de trabalho.

Assim, entenderam ter sido a reclamante, vítima do assédio moral vertical descendente, ou seja, aquele que parte do superior hierárquico, reconhecendo a rescisão indireta do contrato laboral, condenando a empresa a pagar as verbas típicas da rescisão de trabalho, e por terem reconhecido a existência dos ataques psicológicos, ao julgarem a matéria quanto ao dano moral, determinaram não haver necessidade de se comprovar o dano sofrido pela vítima, pois este é presumido.

Como visto, o julgado explora todo o contexto apresentado até então por este estudo, demonstrando na realidade prática do dia-a-dia a possibilidade concreta da aplicação da inversão do *onus probandi* e da presunção favorável ao empregador.

⁹⁸ TRT-RS 4ª Região. Recurso Ordinário. Processo nº 0000208-92.2012.5.04.0303. Desembargadora Vânia Maciel de Souza. Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. DEJT 21/03/2013.

VI. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade atual vem enfrentando diversas mudanças ao longo dos anos, principalmente com relação a forma de organização social, que concentrou-se com maior vulto nos centros urbanos. Conseqüentemente, o meio de auferir sustento se modificou, e os trabalhos se diversificaram, sendo que o lado intelectual passou a ter mais valor que o braçal.

A massa populacional passou a crescer cada vez mais e com velocidade, de forma que as oportunidades de emprego foram se tornando mais disputadas, crescendo assim o número de desempregados dispostos a qualquer sacrifício para conquistar trabalho. Por outro lado, as empresas conhecedoras dessa realidade, transformaram seu corpo operário em produto de descarte, isso fonte do capitalismo exacerbado e da globalização, que colocaram como centro do objetivo do homem a obtenção de lucro.

O ambiente de trabalho desta maneira se tornou um campo de guerra, de disputas, a ganância e a perversidade humana passaram, em alguns casos, a falar mais alto que os sentimentos de companheirismo e solidariedade, por esse motivo as pessoas preferiram se isolar cada vez mais para se manterem imunes de qualquer represália, criando assim o cenário perfeito para o surgimento do assédio moral.

O assédio moral é um problema social, que se caracteriza pela regularidade de pequenos ataques em certo período de tempo a uma determinada pessoa com o objetivo de afeta-la psicologicamente, afastando-a do grupo. Trata-se de uma agressão sutil e extremamente prejudicial à saúde mental da vítima.

Os ataques podem ocorrer por diversos meios, olhares, palavras, gestos, enfim, atitudes que isoladamente não representam ameaça, mais se praticadas repetitivamente pelo perseguidor acabam por afetar o psicológico da vítima fazendo com que a pessoa se sinta acuada e diminuída diante dos colegas ou do chefe.

Portanto, quatro são os principais elementos fundamentais para identificação do assédio moral, a repetição das agressões, o prolongamento no tempo, o cunho de afetar psicologicamente a vítima e a intenção de retirá-la do grupo.

Dessa forma, verifica-se que a perseguição moral é uma atitude discriminatória escolhida pelo agressor, ou seja, ele decide realizar pressão psicológica na vítima visando o objetivo de afastá-la do grupo, desmoralizá-la publicamente, retirar seu prestígio no ambiente de trabalho.

As agressões podem partir de qualquer pessoa dentro da organização, depende do motivo que ensejou o início da perseguição, pode ocorrer de um superior hierárquico contra o empregado, do empregado contra seu superior, dos colegas de trabalho que se unem para afastar determinada pessoa, ou até mesmo de forma mista partindo dos colegas de trabalho e do superior hierárquico contra a vítima escolhida.

No entanto, independentemente de quem é o assediador as conseqüências do acoso psíquico são devastadoras, primeiramente na saúde psicológica das vítimas e após, em um estágio mais avançado, com efeitos colaterais físicos, dentre vários outros a depender do nível de perversidade utilizado pelo agressor.

Por esse motivo que tal realidade não deve permanecer imune, devendo ser punida e reprimida pela sociedade. Porém, no Brasil ainda, com exceção de algumas cidades e estados, não há lei específica regulando o assédio moral. Por esse motivo que a solução encontrada vem sendo buscada no judiciário, através de teses pautadas nos princípios basilares da nossa democracia constitucional, como a dignidade da pessoa humana e a igualdade entre as partes.

Busca-se, portanto, na legislação vigente maneiras de não deixar em desamparo as vítimas do assédio moral. Assim, nos casos em que o empregado é o alvo da perseguição moral, desenvolveu-se a tese de que diante da quebra das principais regras contratuais por parte do empregador, quais sejam, manter o ambiente de trabalho sadio e proteger seus empregados, principalmente de condutas discriminatórias, cabe ao trabalhador o direito de realizar judicialmente o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado,

aplicando assim o art. 483 da CLT, para ver resguardado seu direito em receber as verbas rescisórias.

Nos casos que a vítima for o superior hierárquico ou quando o superior pretende fazer cessar a agressão psicológica a um subordinado, esse pode se valer da regra contida no art. 482 da CLT, que permite a demissão por justa causa com a observância de requisitos mais rígidos, por se tratar de uma medida que não favorece o empregado, pelo contrário o prejudica.

Contudo, o maior problema enfrentado pelas vítimas do assédio é a demonstração em juízo dos atos sofridos. Como dito alhures, o acoso psíquico tem, características peculiares que dificultam a produção de provas capazes de comprová-lo.

São atitudes realizadas sutilmente, que as vezes passa de forma imperceptível diante dos colegas de trabalho, sendo que somente a vítima é capaz de entender o tamanho da dor que os atos praticados lhe provocam.

Diante da dificuldade encontrada, juristas e doutrinadores, passaram a estudar a possibilidade de, em nome do princípio da proteção ao hipossuficiente, inverter em juízo o ônus da prova que incumbe a quem faz as alegações. Essa saída foi inspirada na legislação e nos julgados franceses, que adotaram tal possibilidade nos casos que trabalhadores alegassem em juízo condutas discriminatórias no ambiente de trabalho, tais como o assédio moral e o sexual.

A principal justificativa é a proteção conferida aos trabalhadores na legislação trabalhista, mesmo em sede processual, pois a hipossuficiência do trabalhador esta presente também no deslinde de um processo, uma vez que é sabido, ser o empregador o maior detentor dos meios de prova na relação laboral.

Diante disso, busca-se no processo trabalhista a igualdade substancial entre as partes, que somente é possível de ser alcançada através da adoção de medidas peculiares ao processo comum, isso por conta do diferencial existente na relação trabalhista.

A inversão do ônus da prova, portanto, será devida quando o reclamante conseguir comprovar a verossimilhanças de suas alegações em juízo, demonstrando

a dificuldade da realização de provas, sendo que o requisito da hipossuficiência não necessita ser provado, pois este é presumido.

O juiz com base na regra de experiência ao analisar o caso concreto deve verificar se os fatos alegados o convenceram da ocorrência do assédio moral, desta forma poderá se valer da inversão do *onus probandi* para proteger o trabalhador e ampará-lo diante dos danos sofridos, pois a regra do encargo da prova não se trata de um critério estático ou automático, mais um reflexo da razoabilidade e proporcionalidade processual.

Desta forma, sabe-se que as regras contidas na concretude da lei não atendem com funcionalidade todas as possibilidades reais que podem surgir a luz dos casos concretos, principalmente quando se trata do direito trabalhista, por conta disso que se torna perfeitamente possível que o operador do direito se utilize das regras de hermenêutica e interprete as leis com base nos princípios basilares do direito dos trabalhadores para alcançar caso a caso a justiça efetiva.

VII. REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. Jus Navegandi. 08/2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente>> Acessado em: 17/05/2012 às 20:21h.

ALKIMIN, Maria Aparecida (2006, p. 103-106), apud, SILVA, Jaqueline Heldt da. Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Porto Alegre, 2006.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula apud Miguel Reale. Limitações à aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2137>>. Acesso em: 17 jul. 2013.

BARRETO, Margarida e Maria Benigna Arraes de Alencar Gervaiseau. Assédio Moral no Trabalho. Disponível em < <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1> > Acessado em: 23/maio/2013, às 23:25h.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: Ed. EDUC, 2006.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3 ed. Ver. E amp. São Paulo: LTR, 2007. BRAGA, Márcia Maria Gonçalves. O ônus da Prova no processo do trabalho. Migalhas. 08/01/2008. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI51740,31047-O+onus+da+prova+no+processo+do+trabalho>> Acessado em: 13/julho/2013, às 16:04h.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. Constitucionalização dos direitos do trabalho: O princípio da proteção ao trabalhador. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 70, nov 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=25> Acessado em: 17/07/2013, às 01:23h.

CARPEREIRA, Antonio Vicelmo Alencar. Meio ambiente do trabalho na era pós-industrial: uma abordagem dos aspectos psicológicos e jurídicos no mundo do trabalho contemporâneo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Campo Grande, MS, 1994. Anual, n. 16, 2011.

CORDEIRO, Rita. Assédio moral e suas manifestações. Web artigos, 04/maio/2007. Disponível em: < <http://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-e-suas-manifestacoes/1610/>> Acessado em: 08/maio/2013, às 22:23h.

COSTA, Daniel Franco da. O ônus da prova no processo trabalhista e os princípios do direito material do trabalho. Intertem@s. ISSN 1677-1281. Vol. 17, No 17, 2009.

Disponível em: <
<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/859/881>>
 Acessado em: 17/07/2013, às 00:48h.

DE PAULA, Carlos Alberto Reis. A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 6. Ed. São Paulo: LTR, 2007.

FEIJÓ, Carmem. Matéria especial: assédio moral na justiça do trabalho. Assédio moral no trabalho: chega de humilhação. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article289>> Acessado em: 23/06/2012, às 12:37h.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

FREITAS, Donizete da Silva Cruz de. Projeto de Lei da Câmara Municipal de Ribeirão Pires – SP. Assédio moral no trabalho: chega de humilhação. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article71>> Acessado em: 04/04/2013 15:16h.

FREITAS, Luciana Oliveira Police de. Mas o que foi que eu fiz? Considerações sobre o assédio moral e as implicações tangíveis pelo ordenamento jurídico brasileiro na atualidade. Jurisway. 27/08/2009. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=2393> Acessado em: 22/04/2013 às 22:45h.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral - breves notas. Revista LTr. São Paulo, v. 71, n. 1, jan. 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

_____, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais os trabalhadores. São Paulo: Revista da Amatra II, Dezembro de 2003.

GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

_____, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

_____, Marie-France. Participação da Dra. Marie-France Hirigoyen. Assédio moral no trabalho: chega de humilhação 2002. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214#top>> Acessado em: 23/06/2012 às 18:35h.

LIMA, Amanda Maria Prado. Panorama histórico do assédio moral no Brasil e no mundo. Conteúdo Jurídico. Sergipe, 06 out. 2010. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.29207#ftn1>>. Acessado em: 22/maio/2012 às 17:45h.

LIMA, Amarildo Carlo de e Simone Pereira. Aferição do assédio moral nas relações de trabalho: desafios e possibilidades. São Paulo: LTr, 2009.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3495, 25 jan. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/23517>>. Acesso em: 13 jul. 2013.

MAIA, Michelle Jully Holanda Batista. A aplicabilidade do princípio in dubio pro operario e a inversão do ônus da prova na justiça do trabalho – Caruaru: FAVIP, 2011. Disponível em: <<http://repositorio.favip.edu.br:8080/bitstream/123456789/1123/1/MICHELLE+-TCC+FINAL.pdf>> Acessado em: 13/01/2014, às 15:57.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 26. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Elementos de direito administrativo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1981.

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>> Acesso em: 17/maio/2012 às 19:02h.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas. Ed. rev. e atual. 23. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Jus Navegandi. 04/2004. Disponível em: < <http://jus.com.br/revista/texto/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>> Acessado em: 02/abril/2013, às 11:05.

OLIVEIRA, José Antônio Ribeiro de. O ônus da prova e sua inversão no processo do trabalho. Revista LTr. São Paulo, v. 68, n. 6, jun. 2004.

PAMPOLHA FILHO, Rodolfo; GIACOMO, Fernanda Salinas di. A Aplicação da denúncia a lide no processo do trabalho. Jus Navegandi, Teresina, ano 11, 10/agosto/2007. Disponível em: < <http://jus.com.br/revista/texto/10268/a-aplicabilidade-da-denunciacao-da-lide-no-processo-do-trabalho>> Acessado em: 03/07/2013, às 00:44h.

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 2010, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9021/assedio-moral-no-trabalho/1>>. Acessado em: 22/maio/2012 às 18:36h.

PASSOS, Elisete. Ética nas organizações. São Paulo: Atlas, 2006.

PEIXOTO, O. S.; PEREIRA, I. V. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Belo Horizonte, Vol. 3, N° 2, p. 135-137, ago-dez/2005.

REZENDE, Deise Neves Botelho. Assédio Moral Trabalhista: O Trabalho No Banco Dos Réus?. Fisco online direito. 25/jan/2011. Disponível em: <<http://direito.fiscoonline.com.br/2011/01/25/assedio-moral-trabalhista-o-trabalho-no-banco-dos-reus/>> Acessado em: 04/04/2013 às 14:29.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SIMM, Zeno. Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: Manifestações, Efeitos, Prevenção e Reparação. São Paulo: LTr, 2008.

THOMÉ, Hugo Alexandre Cançado. Hierarquia normativa e o princípio da norma mais favorável no direito trabalhista. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1529, 8 set. 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/10388>>. Acessado em: 17 jul. 2013, às 23:55h.

TRT-RS 4ª Região. Recurso Ordinário. Processo n° 0000208-92.2012.5.04.0303. Desembargadora Vânia Maciel de Souza. Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. DEJT 21/03/2013.